

Prot. N.: \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Settore: (Area / Servizio)

## **ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DI CATANIA**

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE**

**-PARTE NORMATIVA-**

**2015 – 2018**

**-PARTE ECONOMICA-**

**2015**

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI PER GLI ANNI 2015 - 2018

### Richiamata la seguente normativa:

**Art.2, c. 3 D.lgs. n.165/2001:** “L’attribuzione di trattamenti economici può avvenire **esclusivamente** mediante **contratti collettivi** o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali”

**Art.45, c. 1, D.lgs.165/2001:** “Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”.

**Art.40, c. 3 D.lgs. n.165/2001:** “La contrattazione collettiva integrativa si svolge **sulle materie e nei limiti** stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”.

**Art. 40, c. 3, D.lgs. n. 165/2001:** “... Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i **vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali** (anche eventualmente di natura economico-finanziaria) **o** che comportino **oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione** (i **vincoli del proprio bilancio**)

**Art. 48, c.4 D.lgs. n.165/2001:** “...l’autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con **distinta indicazione dei mezzi di copertura**”;

### PRESO ATTO:

- CHE in data \_\_\_\_\_, a seguito di convocazione prot. N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, si sono riuniti presso la sede di questo Istituto i componenti la Delegazione trattante di parte pubblica, le RSU e il rappresentante provinciale delle OO.SS. di categoria \_\_\_\_\_, sottoscrivendo l’ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2015-2018 (parte normativa) e concluso l’accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2015 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI 2015 – 2018, come da Verbale della seduta;
- CHE l’ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell’art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001), con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ è stata trasmessa al soggetto istituzionalmente preposto al controllo della contrattazione integrativa (Servizio di controllo interno in assenza del Collegio dei Revisori dei Conti), nel termine di 5 giorni dalla stipulazione come stabilito dall’art.5, comma 3, del CCNL dell’1.4.1999, come sostituito dall’art. 4 del CCNL del 22.1.2004
- CHE con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ il Servizio di Controllo Interno ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all’art. 40-bis del D.lgs 165/2001, sulla suddetta ipotesi di CCDI e non avendo lo stesso espresso rilievi, l’organo di governo dell’ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- CHE con Deliberazione commissariale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ è stato autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, Arch. Calogero Punturo, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2015-2018 (parte normativa) e dell’accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2015 (parte economica) sottoscritta dalla delegazione trattante in data \_\_\_\_\_;

In data \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ presso la sede dell'Istituto Autonomo Case Popolari di Catania, nella persona del Direttore Generale, le OO.SS. rappresentative di categoria e le R.S.U. stipulano e sottoscrivono definitivamente il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2015-2018 (parte normativa) e l'accordo relativo alla Contrattazione Integrativa annuale 2015 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI 2015-2018 per disciplinare gli ambiti e le materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali dell'Ente.

Incontro tra:

la Delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

- Direttore Generale: arch. Calogero Punturo
- Dirigente Area Legale: avv. Daniela Castronovo

la Delegazione trattante di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP: \_\_\_\_\_

C.I.S.L. – FP: \_\_\_\_\_

U.I.L. – FP: \_\_\_\_\_

C.S.A. : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente dell'I.A.C.P. di Catania, relativo agli anni 2015-2018 (parte normativa) e anno 2015 (parte economica).

## INDICE

<b>TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>6</b>
ART. 1: PREMessa .....	6
ART. 2: OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO.....	6
ART. 3: PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.....	7
ART. 4: INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE.....	7
<b>TITOLO II: IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>8</b>
ART. 5: RELAZIONI SINDACALI .....	8
ART. 6: NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	8
ART. 7: MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E DI CONCERTAZIONE.....	9
ART. 8: MODALITÀ DI CONCERTAZIONE.....	9
ART. 9: INFORMAZIONE.....	9
ART. 10: CONSULTAZIONE.....	10
ART. 11: INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL PRESENTE CCDI .....	10
<b>TITOLO III: ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ' SINDACALI .....</b>	<b>10</b>
ART. 12: DIRITTO DI ASSEMBLEA .....	10
ART. 13: DIRITTO DI AFFISSIONE .....	11
<b>TITOLO IV: FORME DI PARTECIPAZIONE .....</b>	<b>11</b>
ART. 14: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI .....	12
ART. 15: PARI OPPORTUNITÀ.....	12
<b>TITOLO V: DISPOSIZIONI DIVERSE .....</b>	<b>12</b>
ART. 16: SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	12
ART. 17: SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO.....	13
ART. 18: FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI .....	13
ART. 19: QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI .....	14
ART. 20: DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO.....	15
ART. 21: CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO.....	15
<b>TITOLO VI: LE RISORSE DECENTRATE.....</b>	<b>16</b>
ART. 22: CRITERI PER LA COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE .....	16
ART. 23: CRITERI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE .....	16
<b>TITOLO VII: IL TRATTAMENTO ACCESSORIO .....</b>	<b>17</b>
ART. 24: INDENNITÀ DI DISAGIO .....	17
ART. 25: INDENNITÀ DI RISCHIO .....	18
ART. 26: INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI.....	19
ART. 27: INDENNITÀ PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ.....	19
ART. 28: INDENNITÀ PER TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LE ALTE PROFESSIONALITÀ.....	20
ART. 29: DISCIPLINA DELLE ECONOMIE.....	21
ART. 30: LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA .....	21

---

ART. 31: CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE.....	23
<b>1. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA (Piani di Attività) .....</b>	<b>24</b>
<b>2. PROGETTI FINALIZZATI .....</b>	<b>26</b>
ART. 32: DESTINAZIONE ED INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE NORME LEGISLATIVE.....	27
<b>TITOLO IV: DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>29</b>
ART. 33: PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE .....	29
ART. 34: DISPOSIZIONI FINALI.....	29
<b>TABELLA 1. Fondo risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2015.....</b>	<b>30</b>
<b>TABELLA 2.....</b>	<b>38</b>
<b>IMPORTI ORARI PER LAVORO STRAORDINARIO.....</b>	<b>38</b>
<b>ALLEGATO A .....</b>	<b>39</b>

## Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che “La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”. richiamano l’oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
  - a. all’art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l’obiettivo di contemperare l’esigenza di incrementare e mantenere elevate l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati con l’interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b. all’art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l’applicazione del contratto:
    - miglioramento della funzionalità dei servizi;
    - accrescimento dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione amministrativa;
    - accrescimento dell’efficienza e dell’efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
    - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
  - c. all’art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

### Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell’Istituto Autonomo Case Popolari di Catania e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l’ente di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Il presente contratto ha validità per il triennio 2015 – 2018, i suoi effetti decorrono dall’01/01/2015 e conservano la propria efficacia fino al 31/12/2018, ovvero sino alle ipotesi previste nel successivo comma 6;

in caso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, gli Istituti non modificati dallo stesso rimangono in vigore fino alla stipula del successivo CCDI.

6. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
7. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati per esso l'Ente e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengono contrastanti norme di legge o di contratti nazionali.
8. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale. A tal fine le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai CCNL e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Ente.

### **Art. 3**

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:
  - a. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
  - b. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

## TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e/o dalle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione al termine della seduta, ovvero al più tardi nella seduta immediatamente successiva.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. a4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportate le posizioni delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

### Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

#### **Art. 7**

#### **Materie oggetto di contrattazione e di concertazione**

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
3. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

#### **Art. 8**

#### **Modalità di concertazione**

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal Direttore Generale, individuato secondo il vigente ordinamento dell'Ente.

#### **Art. 9**

#### **Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
  - a. linee di organizzazione dei servizi;
  - b. innovazione tecnologica degli stessi;
  - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO.SS. titolari, l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

**Art. 10**  
**Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs. 428/90.

**Art. 11**  
**Interpretazione autentica del presente CCDI**

1. Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nel presente Contratto.
2. Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto, le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa. In alcun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

**TITOLO III**  
**ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI**

**Art. 12**  
**Diritto di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo (ore 12 per ciascuno).
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.
8. I dirigenti sindacali, i cui nominativi siano stati comunicati per iscritto a questa Amministrazione dalle associazioni sindacali rappresentative, sono titolari delle prerogative e libertà sindacali di seguito precisate. I dirigenti sindacali hanno diritto di indire assemblee sindacali, come sopra descritte. A questo fine devono comunicare al Servizio del Personale, per iscritto almeno 3 giorni prima, la convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione dei dirigenti sindacali esterni.

#### **Art. 13**

#### **Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze territoriali aziendali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità orologi marcatempo.
2. Ai soggetti di cui al comma precedente sarà garantita la "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente.

### **TITOLO IV**

#### **FORME DI PARTECIPAZIONE**

**Art. 14**

**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

**Art. 15**

**Pari opportunità**

1. L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità del D.Lgs. n° 198 del 11/04/2006 (cd "Piano delle azioni positive").

**TITOLO V**

**DISPOSIZIONI DIVERSE**

**Art. 16**

**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di

lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

#### **Art. 17**

#### **Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

1. Per tutto quanto riguardante le norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla Legge n.146/1990, vigenti.

#### **Art. 18**

#### **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente, escluso le dirigenze (CCNL 01/04/1999, art. 23 e CCNL 22/01/2004, art. 45).
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
  6. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
  7. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, da redigersi non oltre l'approvazione del bilancio, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

#### **Art.19**

#### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione tra Enti diversi o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare insieme le problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

## Art. 20

### Disciplina del Lavoro Straordinario

1. A norma dell'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 38 del CCNL 14/09/2000 per ciascun anno è costituito e stanziato e finanziato il Fondo per compensare il lavoro straordinario. Specifiche disposizioni sono inoltre contenute negli articoli 16 del CCNL 5/10/2001 e 40 del CCNL 22/01/2004.
2. Gli effetti delle norme su citate impongono il vincolo di un tetto individuale annuale delle prestazioni di lavoro straordinario fissato in **180 ore**. Tale tetto può essere superato per una quantità non superiore al 2% dei dipendenti dell'Ente e che siano addetti all'assistenza agli organi istituzionali.
3. L'amministrazione si impegna a determinare con la parte sindacale entro il mese di Febbraio il budget orario delle varie Aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi nonché del Dirigente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario prestato e debitamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione anziché dar luogo alla erogazione dell'indennità prevista.
6. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
8. Si stabilisce in 36 ore, elevabili al altre 36 in casi eccezionali, il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.
9. L'importo orario relativo al lavoro straordinario, differenziato in "diurno", "notturno o festivo", "notturno e festivo", è individuato dalla **Tabella 2** allegata.

## Art. 21

### Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:

- Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
- Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana del giorno previsto;
- Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
- Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

## **TITOLO VI** **LE RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 22**

#### **Criteri per la costituzione delle risorse decentrate**

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come costituito dall'Ente, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni storiche operato dall'Amministrazione.
3. Le decisioni dei Responsabili di Area, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza.
4. Alla performance individuale, ivi compresa la progressione economica individuale (PEO), è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali già in godimento e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance.
5. Il parametro di riferimento è l'effettivo conseguimento dei risultati.
6. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.
7. I trattamenti accessori si distinguono in:
  - 7.1 Compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono cumulabili solo nelle ipotesi in cui si hanno certe le finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
  - 7.2 Compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti.

### **Art. 23**

#### **Criteri per la destinazione delle risorse decentrate**

1. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.
2. Le decisioni dei Responsabili di Area, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza.

3. Alla performance individuale, è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali già in godimento e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance.
4. Il parametro di riferimento è l'effettivo conseguimento dei risultati.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:
  - Compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono cumulabili solo nelle ipotesi in cui si hanno certe le finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
  - Compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti.
7. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse disponibili risultanti, così come riportate, per l'anno 2015, nella allegata tabella (Tab. 1) e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

## **TITOLO VII** **IL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

### **Art. 24** **Indennità di disagio**

1. L'indennità di disagio è contemplata dall'art. 17 comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999, ed è corrisposta al personale di categoria A, B e C che svolge attività lavorativa in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'indennità di disagio, non potendo mai essere superiore alla indennità di rischio, è determinata nella misura massima di € 30,00 mensili.
3. Le condizioni di disagio sono così individuate:

<i>N.</i>	<i>Descrizione della condizione di disagio</i>
<i>1</i>	<i>Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.</i>
<i>2</i>	<i>Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro.</i>
<i>3</i>	<i>Situazioni organizzative che impongono al lavoratore: di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria.</i>

4. L'individuazione del personale che svolge attività lavorativa nelle condizioni di disagio di cui al comma 3, è effettuata dai Responsabili di Area e autorizzata dal Direttore Generale.

5. L'indennità è corrisposta, nel mese successivo, per il periodo di effettivo servizio svolto in condizioni disagiate, per cui il relativo importo è proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: malattia, maternità, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.
6. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.
7. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio.

**Art. 25**  
**Indennità di rischio**

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, l'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A, B e C che svolge attività lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. L'indennità di rischio, ai sensi dell'art. 41 del CCNL del 22.01.2004, è determinata nella misura di € 30,00 mensili.
3. Le prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione a rischio del lavoratore, sono da individuare dall'allegato B del DPR 347/83 pur se di recente abrogato ossia:
  - La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, pur se di recente abrogato, ossia:
  - Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
  - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
  - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
  - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognie, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
  - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
  - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

essa è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai dirigenti responsabili delle Aree interessate e autorizzata dal Direttore Generale. Il pagamento dell'indennità avverrà, nel mese successivo, su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili delle Aree interessate che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

4. L'individuazione del personale soggetto all'esposizione dei rischi di cui al comma 3 è effettuata dai Responsabili di Area, nell'ambito di personale appartenente in ctg. A, B, e C, con profili individuabili, a

titolo meramente esemplificativo nei seguenti: messo esecutore, autista di rappresentanza, operaio manutentore, ecc. I Responsabili di Area provvedono a individuare i nominativi dei dipendenti interessati.

5. L'indennità è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: malattia, maternità, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.
6. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

#### **Art. 26**

#### **Indennità di maneggio valori**

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, l'indennità di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa a quei servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
2. L'indennità è giornaliera ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare durante l'anno, da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,56.
3. L'indennità giornaliera è commisurata ai valori di cassa mensili maneggiati, secondo i seguenti criteri:

- da € ----	fino a € 250,00	€ 0,52
- da € 250,01	ad € 500,00	€ 1,00
- da € 500,01	ed oltre	€ 1,56

4. Il personale che svolge attività di maneggio valori è individuato con atto formale dell'Ente.
5. L'indennità compete solo per i giorni in cui il dipendente ha svolto attività di maneggio valori ed è liquidata nel mese successivo.
6. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

#### **Art. 27**

#### **Indennità per Particolari Responsabilità**

*[art. 17 comma 2, lett.f) del CCNL 01.04.1999]*

1. L'indennità di cui alla lettera f) art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 come modificato dai successivi Contratti Nazionali del Lavoro (da ultimo l'art. 7 del CCNL 09/05/2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D, cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un importo massimo € 2.500,00 annui lordi;
  - Ai sensi dell'art. 15, c. 5 del CCNL 01/04/1999, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito delle programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie da impegnare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.
  - Vengono quindi finanziati con la parte variabile del Fondo i seguenti nuovi Servizi:
    - Servizio Affari Generali
    - Servizio Gestione Tecnica Patrimonio, Espropriazione e Condomini

▪ Servizio Finanziamenti Nazionali ed Europei

2. In applicazione dell'art. 4, c. 2, lett. C) del CCNL del 01/04/1999 spetta alla contrattazione integrativa definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. L'indennità per specifiche responsabilità è disposta dal Dirigente della struttura competente, sulla base dei criteri stabiliti dal presente articolo. Essa ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
4. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. L'indennità è corrisposta annualmente, previa attestazione del Responsabile di Area, per il servizio svolto ed è legata alla funzione e non alla prestazione. Essa è decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008.

**Art. 28**

**Indennità per Titolari di Posizioni Organizzative e le Alte Professionalità**

*[art. 17 comma 2 , lett.c) del CCNL 01.04.1999 e artt. 8,9 e 10 del CCNL 31/03/1999]*

1. Le parti congiuntamente hanno accertato e preso atto che:
  - i criteri per l'attribuzione delle posizioni organizzative e per la liquidazione della retribuzione di posizione e di risultato sono disciplinati nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 36 del regolamento).
  - ai dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa è attribuito un trattamento economico accessorio composto dalla retribuzione di posizione e di risultato, negli importi minimi e massimi contrattualmente previsti (art. 10, c. 2 CCNL 31/03/1999: minimo € 5164,57 – massimo € 12.911,42), assorbente le competenze accessorie previste dal CCNL, ivi compreso il compenso per lavoro straordinario.
  - ai dipendenti a cui è riconosciuta l'Alta Professionalità è attribuito un trattamento economico accessorio composto dalla retribuzione di posizione, negli importi minimi e massimi contrattualmente previsti (art. 10, c. 2 CCNL 31/03/1999: minimo € 5.164,57 – massimo € 16.000,00), e di risultato assorbente le competenze accessorie previste dal CCNL, ivi compreso il compenso per lavoro straordinario.
  - l'orario di lavoro dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa non può essere inferiore alle 36 ore settimanali.
2. Per l'anno 2015 la gradualità degli incarichi è stata definita con Determina Dirigenziale n. 73 del 01/03/2015 e 138 del 30/03/2015.
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a asseverazione annuale da parte del competente organismo di Valutazione:
  - la valutazione positiva per il titolare di Posizione Organizzativa dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato compresa tra il minimo del 10% e del massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione attribuito al dipendente.
  - la valutazione positiva per il titolare di Alta Professionalità dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato compresa tra il minimo del 10% e del massimo del 30% del valore economico della retribuzione di alta professionalità attribuito al dipendente.
4. L'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità ed è decurtata in caso di assenza per

malattia, relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Qualora in corso di anno sia modificato il valore della relativa retribuzione di posizione ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, occorre fare riferimento alla media ponderata del valore della retribuzione di posizione nel corso dell'anno. La ponderazione andrà effettuata tenendo conto del numero di mesi per i quali sono state riconosciute le due diverse retribuzioni di posizione. Tale regola troverà applicazione sia nel caso di variazione in aumento che in diminuzione dell'ammontare della retribuzione di posizione di una determinata posizione organizzativa, evitandosi in tal modo, nei confronti del titolare della stessa, situazioni sia di indebito vantaggio che di ingiustificato danneggiamento.

5. I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità che svolgono particolare attività a favore dell'Ente, con il diritto a percepire i compensi professionali riconosciuti dalle seguenti disposizioni di Legge: art. 18 legge 109 del 11/02/1994 e s.m.i., art. 93 – commi da 7bis a 76-quinquies del D.lgs n. 163 del 12.4.2006 e s.m.i.; art. 27 del CCNL del 14.09.2000; art. 9 della Legge 114/2014; nonché dalle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, partecipano alla retribuzione di risultato. La stessa sarà erogata per intero qualora la somma per i compensi professionali anzidetti non superi il 50% della retribuzione di posizione in godimento. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di risultato sarà decurtata del 10%.
6. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle P.O. sono *interamente a carico della parte stabile* del fondo e sono determinate annualmente in sede di destinazione delle risorse.
7. Le parti concordano di destinare a tale istituto per l'anno 2015, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, la complessiva somma di **€. 153.600,00** dando atto che tale valore è conseguente alle 12 posizioni organizzative ed **€. 28.000,00** a 2 posizioni di Alte Responsabilità esistente nel 2015.
8. Ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

#### Art. 29

#### Disciplina delle economie

1. Le eventuali economie prodotte dall'applicazione degli articoli 24, 25, 26, 27, 28 del presente contratto, sono utilizzate per impinguare le risorse destinate a compensare il Premio della Performance Individuale di cui al successivo art. 31, fatta eccezione delle economie rivenienti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. n.112/08 convertito in Legge n.133/08 (decurtazioni per i primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 30

#### La progressione economica nella categoria

1. Il presente comma disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2015-2018.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
  - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
    - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
    - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
    - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
  - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
  - c. con l'art. 34, comma 5, del CCNL 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
  - d. la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
  - e. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
  - f. per i passaggi alla 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - g. per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
    - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
    - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
    - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo comma 5.6, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle eventuali riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo comma 5.6.
  - c. per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
  - d. le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 50 % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
  - e. nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
  - f. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di **50/70** per le cat. A e B e di **70/110** per le cat. C e D, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio;
  - g. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
  - h. le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

#### **Art. 31**

#### **Criteri generali per l'incentivazione del personale**

- I.** In conformità alla clausole dell'art.17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 si assegnano risorse per la produttività, nel rispetto delle norme dell'art. 45, comma 3, del d.lgs.30 marzo 2001, n.165 e s.m., che per l'anno 2015 è pari a complessivi **€ 218.735,76** come riporta la tabella allegata (**Tab. I**).
- II.** Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi;
- III.** Le parti concordano di disporre le modalità di determinazione del budget per la produttività e di attribuzione della stessa, nel rispetto e applicazione dei criteri di valutazione per la sua erogazione, come di seguito riportati;

- IV. Dopo aver quantificato l'ammontare del fondo disponibile vanno determinate le quote da destinare ai singoli settori che, successivamente, i responsabili, previa valutazione, dovranno attribuire ai rispettivi dipendenti;

#### 1. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA (Piani di Attività)

- a. Il fondo è costituito per l'anno 2015 da una somma pari al **40%** del Fondo di cui al precedente punto I. e sarà attribuita, in sede di ripartizione annuale del fondo, ai singoli settori in misura proporzionale al numero dei dipendenti, tenuto conto del relativo peso parametrizzato rispetto alla qualifica posseduta.
- b. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale.
- c. Alla definizione della quota spettante non concorrono i dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità.
- d. I Dirigenti Responsabili dei Settori predispongono entro 30 giorni dall'approvazione del Documento di Gestione, un piano di attività annuale collegato agli obiettivi definiti dall'Ente.
- e. I Responsabili dei Servizi hanno l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e le relative metodologie;
- f. Il mancato rispetto degli obblighi di cui sopra sarà valutato negativamente ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato.
- g. I dipendenti non incaricati di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità che svolgono particolare attività a favore dell'Ente, con il diritto a percepire i compensi professionali riconosciuti dalle seguenti disposizioni di Legge: art. 18 legge 109 del 11/02/1994 e s.m.i., art. 93 – commi da 7bis a 76-quinquies del D.lgs n. 163 del 12.4.2006 e s.m.i.; art. 27 del CCNL del 14.09.2000; art. 9 della Legge 114/2014; nonché dalle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, parteciperanno per intero alla distribuzione della produttività collettiva disciplinata dal presente comma 1. qualora la somma per i compensi professionali anzidetti non superi il 50% della quota di produttività spettante. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di risultato sarà decurtata del 10% (art. 27 CCNL del 14/09/2000).

##### 1.1 Valutazione della performance dei dipendenti

I Responsabili dei Servizi provvedono ad attribuire i compensi ai singoli dipendenti in base ai seguenti criteri:

- valutazione dei comportamenti organizzativi
- valutazione dell'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi

La valutazione dei comportamenti organizzativi, riservata ai Responsabili di Servizio incaricati di P.O. presso cui il dipendente presta servizio, ovvero, in assenza di questi, dal Dirigente del Settore competente, avviene attraverso specifiche schede (**ALLEGATO A**) sulla base di criteri mutuati dalle indicazioni contenute nel vigente CCNL. Ogni dipendente dovrà essere valutato secondo lo schema di seguito riportato:

*Elementi*

*Indici*

1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diligenza</li> <li>▪ Precisione</li> <li>▪ Qualità</li> <li>▪ Puntualità</li> </ul>
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valutazione di situazioni nuove</li> <li>▪ Si adatta a situazioni nuove</li> <li>▪ Opera con flessibilità</li> <li>▪ Gestisce situazioni di crisi</li> </ul>
3. Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valuta i bisogni degli utenti</li> <li>▪ Raccorda i bisogni dell'utenza con l'offerta dell'ente</li> <li>▪ Comunica</li> <li>▪ Collabora</li> </ul>
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sa organizzare il proprio tempo</li> <li>▪ Sa sfruttare le risorse</li> <li>▪ Razionalizza le procedure</li> <li>▪ Fa proposte migliorative</li> </ul>

*N.B. Alle categorie A e B si applicano i soli punti 1 e 2.*

Ad ognuno degli indici si applica una scala di valutazione così articolata:

- 0 punti = gravemente insufficiente
- 1 punti = insufficiente
- 2 punti = sufficiente
- 3 punti = adeguato
- 4 punti = buono
- 5 punti = ottimo

Ogni elemento della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 40 (quaranta) punti per i dipendenti delle categorie A e B, e 80 (ottanta) punti per i dipendenti delle categorie C e D.

La valutazione dell'apporto individuale del singolo dipendente al conseguimento dei risultati complessivi del Settore sarà espressa dal Responsabile con valori tra 0 e 30 prendendo a riferimento gli elementi sotto indicati con applicazione della scala di valutazione già indicata in precedenza:

- ❖ Modalità di svolgimento dell'attività d'ufficio
- ❖ Qualità dei servizi prestati
- ❖ Parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti
- ❖ Semplificazione e celerità delle procedure
- ❖ Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure
- ❖ Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni

Per i dipendenti la cui prestazione sia svolta presso più Settori, l'apporto individuale verrà valutato dal Responsabile del Settore presso la quale il dipendente presta il servizio prevalente, di concerto con il

Responsabile dell'altro Settore interessato. In caso di mobilità interna intersettoriale, l'Organismo di Valutazione provvederà, prima della liquidazione, alla rideterminazione del riparto del fondo tra i settori.

La scheda di valutazione deve essere notificata all'interessato che, in caso di contestazione, può avvalersi dell'O.S. cui conferisce mandato o di un legale di sua fiducia.

Completata la valutazione si procederà a dividere l'importo delle relative quote del fondo, attribuite al Settore, per la sommatoria dei punti attribuiti a ciascun dipendente del Settore, consentendo di assegnare ad ogni dipendente l'importo spettante sulla base del proprio punteggio conseguito (punti val. organizz. + punti val. individuale), nella seguente misura percentuale:

#### **Cat. A e B**

- punteggio complessivo da 0 a 35 0%
- punteggio complessivo da 36 a 45 40%
- punteggio complessivo da 46 a 55 70%
- punteggio complessivo da 56 a 70 100%

#### **CAT. C e D**

- punteggio complessivo da 0 a 60 0%
- punteggio complessivo da 61 a 70 40%
- punteggio complessivo da 71 a 80 70%
- punteggio complessivo da 81 a 110 100%

A tal fine, e per consentire la prescritta certificazione di cui all'art. 37, c. 3, del CCNL 2002/2005, ogni Dirigente provvederà a trasmettere al Nucleo di Valutazione specifiche relazioni, previsionale e di consuntivo, nei termini e nella forma che l'Organismo stesso indicherà, nonché previa verifica degli obiettivi raggiunti.

## **2. PROGETTI FINALIZZATI**

- a. Il fondo è costituito per l'anno 2015 da una somma pari al **60%** del Fondo di cui al precedente punto I., ed è finalizzato a compensare i progetti finalizzati che verranno proposti dal Dirigente.
- b. Il progetto è da svolgere al di fuori del lavoro ordinario di servizio.
- c. I soggetti partecipanti dovranno timbrare l'apposito cartellino digitando il codice specifico al fine di consentire il monitoraggio del tempo impiegato per l'esecuzione del progetto stesso.
- d. Ciascun progetto dovrà indicare:
  - Il Responsabile del progetto;
  - Gli obiettivi da raggiungere;
  - I tempi di attuazione;
  - Il personale diviso per categorie e profili e le attività da svolgere;
  - L'importo teoricamente spettante ad ogni partecipante;
  - Sottoscrizione per accettazione dei soggetti partecipanti.
- e. Il responsabile ha l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da espletare e la relativa metodologia redigendo apposita relazione.
- f. Eventuali modifiche inerenti i soggetti partecipanti o il livello di coinvolgimento, ammissibili soltanto per cause di forza maggiore, vengono disposte dal Responsabile del progetto e motivate nella relazione a consuntivo.

- g. L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di verifica del risultato, certificato dal responsabile di Area, che valuta in particolare la prestazione lavorativa dei singoli dipendenti ed il coinvolgimento individuale, ed accertata dal sistema permanente di valutazione.

Sui benefici economici relativi a tutti gli incentivi di produttività, si operano gli abbattimenti seguenti, a tal fine va, in ogni caso, preso a riferimento l'intero anno solare:

- malattia: -5% ogni 10 giorni;
- rimprovero scritto/censura: -10% ogni sanzione;
- Multa: -15% ogni sanzione;
- Sospensione: - decadenza dai benefici economici.
- per ogni assenza, con esclusione del congedo ordinario, fest. soppressa, riposo compensativo, permesso sindacale, verrà applicata una riduzione pari ad 1/26 del compenso mensile spettante;

***Dette risorse sopravvenienti tornano al "Fondo" quali economie.***

I benefici provenienti dagli incentivi di produttività di cui ai commi precedenti sono compatibili con i benefici che scaturiscono da progetti, o attività, o servizi, o compartecipazioni provenienti da leggi speciali e regolate in forma specifica (art. 43, L. 449/97; Competenze tecniche, legali, etc.).

E' necessario, in ogni caso, valutare la compatibilità delle diverse tipologie di progetti, attività e servizi nella stessa unità temporale dei soggetti impegnati, al fine di evitare sovrapposizioni improduttive o falsi in atto pubblico.

Il Nucleo di Valutazione è l'organo che sovrintende a tale controllo.

Resta inteso che le verifiche dei risultati della produttività soggiacciono alle procedure e alle modalità previste dall'art.9 comma 6, lett.c), del CCNL 31.03.1999.

La ripartizione del fondo (produttività di settore e produttività di progetto) è oggetto di verifica annuale in sede di contrattazione per la verifica e la ripartizione delle risorse finanziarie. In tale sede le stesse potranno essere modificate.

**Art. 32**

**Destinazione ed incentivi derivanti da specifiche norme legislative**

- 1.1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

A tal fine le parti prendono atto che:

- Le risorse di cui al presente comma, destinate alla progettazione di opere pubbliche e all'avvocatura interna, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando

e ripartendo in ugual misura l'importo previsto per l'anno precedente, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 nonché sull'attuale Legge n. 147/2013 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014"

- Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina dei Regolamenti approvati dall'Ente, di seguito riportati.
- 1.2. **Incentivi collegati alla progettazione di opere e lavori pubblici**, di cui all'articolo 93, commi 7-bis-7quinquies, del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163 e s.m.i.. Le parti danno atto che è stato redatto apposito Regolamento approvato con Delibera Commissariale n. 9 del 18/05/2015 e successiva n. 9 del 18/05/2015;
- importo presunto forfettario destinato e da utilizzare nel 2015: **€ 80.779,96**
- 1.3. **Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli** (ex art. 27 del CCNL 14/09/2000), si prende atto delle intervenute disposizioni normative di cui all'art. 9 della Legge 114/2014, nonché dei criteri fissati dall'Ente a seguito di apposito regolamento approvato con delibera commissariale n. 32 del 20/02/2014 e adeguatamente aggiornato con delibera n. 115 del 17/11/2014.
- importo presunto forfettario destinato e da utilizzare nel 2015: **€ 80.779,96**
- 1.4. Le parti concordano e danno atto che con il precedente comma 1.3 del presente articolo, è stata stabilita e disciplinata la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999.
- 1.5. Le parti concordano nello stabilire che:
- i dipendenti beneficiari degli incentivi di cui al presente articolo, non titolari di Posizione Organizzativa, parteciperanno per intero alla distribuzione della produttività collettiva disciplinata dal comma 1 dell'art. 31 qualora la somma per i compensi professionali di cui al comma 1.2 e comma 1.3 non superi il 50% della quota di produttività spettante. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di risultato sarà decurtata del 10%;
  - i dipendenti beneficiari degli incentivi di cui al comma 1.2 e comma 1.3, titolari di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità partecipano alla retribuzione di risultato. La stessa sarà erogata per intero qualora la somma per i compensi professionali anzidetti non superi il 50% della retribuzione di posizione in godimento. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di risultato sarà decurtata del 10%. - (art. 27 CCNL del 14/9/2000): "*Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL*" - (**Parere RAL1118, lett. c, ARAN**).
- 1.6. Le somme non utilizzate o non attribuite per effetto del precedente comma nel corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004, quali economie anno precedente.
- 2. RIEPILOGO DESTINAZIONI**
- 2.1. Il prospetto seguente, elaborato dal competente Servizio Finanziario, riporta la sintesi dell'utilizzo delle risorse decentrate a consuntivo nel periodo 2010-2013, nonché le destinazioni delle risorse decentrate anno corrente contrattate con il presente CCDI.
- 2.2. Le parti prendono atto che:

- Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli **importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004**.
- Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria negli anni precedenti, sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
- Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - cessato dal servizio;
  - che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
  - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
  - In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
  - Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare.

## **TITOLO IV** **DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 33** **Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 19 del CCNL del 5.10.2001, è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso).
3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

### **Art. 34** **Disposizioni Finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo IV, comma 1.
3. Il presente contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, è trasmesso, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva,
  - all'ARAN per via telematica (art.40-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001).
  - Al CNEL.
  - Al competente Servizio CED/URP per la pubblicazione permanente sul sito web istituzionale dell'Ente, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrativa, certificate dagli organi di controllo interno, nonché alle "specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa" annualmente trasmesse al ministero dell'Economia e delle Finanze (art. 40-bis, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001).

Catania,

la Delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

- **Direttore Generale:** arch. Calogero Punturo \_\_\_\_\_

- **Dirigente Area Contabile:** avv. Daniela Castronovo \_\_\_\_\_

la Delegazione trattante di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP: \_\_\_\_\_

C.I.S.L. – FP: \_\_\_\_\_

U.I.L. – FP: \_\_\_\_\_

C.S.A.: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_:

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**TABELLA 1. Fondo risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2015**

**Istituto Autonomo Case Popolari**

COSTITUZIONE FONDO DIPENDENTI

- 1 [PARTE STABILE](#)
- 2 [PARTE VARIABILE](#)
- 3 [DATI DI RIEPILOGO](#)

DESTINAZIONE FONDO

- 4 [DESTINAZIONE STORICA & VINCOLATA](#)
- 5 [DESTINAZIONE VINCOLATA PER SERVIZI](#)
- 6 [DESTINAZIONE VINCOLATA PER FINALITA' VALUTABILI](#)
- 7 [DESTINAZIONE FONDO - RIEPILOGO](#)

RIFERIMENTI NORMATIVI			
CCNL 2002-05 del 22/01/2004	ART. 31 - 32 & 33 - 34 - tab. D	CCNL 1998-2001 del 01/04/1999	ART. 14 & 15 ART. 4 & 17
CCNL 2004-05 del 09/05/2006	ART. 4, cc. 1-2-4-5-6-7	CCNL del 14/09/2000	ART. 27
CCNL 2006-09 del 11/04/2008	ART. 8, c. 2-5-6-7	L.R. n° 11 / 2010	ART. 18, c: 4
D.Lgs. N° 165 del 30/03/2001	ART. 2, c. 3	L.R. n° 13 del 11/06/2010 [Circ. n°11 del 12/08/14 Reg.Sic.]	ART. 12, c. 1, lett. a)
CCNL 2002-05 del 22/01/2004	Dich.Cong. N° 14	L. 147/2013, Art. 1, comma 456 Legge di stabilità 2014	art. unico, comms 456
CCNL 2008-09 del 31/07/2009	Dich.Cong. N° 1		

Tabella 1

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO			2015	2014	2010
*	art. 14, c. 1 CCNL 01/04/1999	Fondo Lavoro Straordinario	€ 12.000,00		
<b>1 PARTE STABILE</b>					
N. COD.	RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI	IMPORTI	IMPORTI
1.1	PERSONALE DIPENDENTE	Unico importo consolidato anno 2003	€ 391.944,76	€ 392.315,89	€ 392.315,89
1.1bis	art. 14 c. 4 CCNL 01/04/1999		€ 371,13		
1.2	art. 15, c. 5, CCNL 01/04/1999	Correlato ad un incremento stabile delle dotazioni organiche	€ <b>8.165,91</b>	€ 8.165,91	€ 8.165,91
1.3	art. 4, c. 1, CCNL 05/10/2001	Incremento dell'1,1% monte salari 1999	€ 116.655,50	€ 116.655,50	€ 116.655,50
1.4	art. 4, c. 2, CCNL 05/10/2001	Recupero R.I.A. ed Assegni Ad Personam, personale cessato DOPO il 2003 [le risorse per cessazioni dal 2000 al 2003 sono inserite nell'imp. consolidato]	€ 139.822,23	€ 139.082,71	€ 116.196,14
1.5	dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05; n. 4 CCNL 08-07; n. 1 CCNL 08-09	Rideterminazione Posizioni Economiche a seguito di incrementi stipendiali	€ -	€ -	
1.6	art. 2, c. 3, D.Lgs. 165/2001	Risparmi di spesa derivanti dal riassorbim. di trattamenti ec. non previsti dai Contratti Collettivi	€ -	€ -	
1.7	art. 14, c. 3, CCNL 01/04/1999	Incrementi per riduzione stabile del fondo Lavoro Straordinario	€ -	€ -	
1.8	art. 15, c. 1, lett. i), CCNL 01/04/1999	Incres. pers. trasferito nell'Ente per processi di decentr. e/o trasf. funz. [solo quote post 2003]	€ -	€ -	
1.9	art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004	0,62% monte salari 2001	€ 12.859,60	€ 12.859,60	€ 12.859,60
1.10	art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004	0,50% monte salari 2001	€ 10.370,64	€ 10.370,64	€ 10.370,64
1.11	art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004 [solo Alte Profession.]	0,20% monte salari 2001	€ 4.148,26	€ 4.148,26	€ 4.148,26
1.12	art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008	0,50% monte salari 2003	€ -		
1.13	art. 4, c. 1, CCNL 09/05/2006	0,60% monte salari 2005	€ -		
1.14	eventuali decurtazioni [trasferimento di personale a seguito decentramento di funzioni, salario accessorio personale passato alle Posizioni Organizzative (Enti senza dirigenza)]		€ -		
<b>1.15</b>	<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>€ 684.338,03</b>	<b>€ 683.598,51</b>	<b>€ 660.711,94</b>

Tabella 1

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO			2015	2014	2010
2 PARTE VARIABILE					
N. COD.	RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI	IMPORTI	IMPORTI
2.1	art. 15, c. 1, lett. d), CCNL 01/04/1999	Somme derivanti dall'attuazione art. 43 L. 447/97 [contratti sponsorizzaz. Comportanti risparmi di gestione]			
2.2		Somme derivanti dall'attuazione art. 43 L. 447/97 [contratti sponsorizzaz. per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con rif. alle nuove convenzioni]			
escl.	art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 01/04/1999	Risorse previste da disp. di Legge per incentivi-entrate c/terzi o utenza, tra cui i compensi censimento ISTAT			
escl.		Risorse previste da disp. di Legge per incentivi-compensi progettazione art. 92, c. 5 & 6 D.Lgs. N. 163/2006	€ 80.779,96	€ 131.559,91	€ 289.061,85
escl.		Risorse previste da disp. di Legge per incentivi-compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'Ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ 80.779,96	€ 30.000,00	
escl.		Risorse previste da disp. di Legge per incentivi-compensi recupero evasione ICI art. 59, c. 1, lett. p) D.Lgs. 446/97			
escl.		Risorse previste da disp. di Legge per incentivi-altri tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, c. 40 D.Lgs. 269/03			
2.3	art. 54, CCNL 14/09/2000	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria			
2.4	art. 15, c. 1, lett. m), CCNL 01/04/1999	Eventuali risparmi derivanti dalla disciplina Straordinario	€ -		€ 9.166,91
2.5	art. 15, c. 5, CCNL 01/04/1999	per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche <b>(*)DELIB. n° 120 del 24/11/2014</b>	€ 21.500,00		
2.6	art. 15, c. 2, CCNL 01/04/1999	1,2% monte salari anno 1997 [incremento max contrattabile]	€ 50.177,92	€ 50.177,92	€ 50.177,92
2.7	art. 17, c. 5, CCNL 01/04/1999	Economie anni precedenti			€ 24.518,90
<b>2.8</b>	<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>		<b>€ 233.237,83</b>	<b>€ 211.737,83</b>	<b>€ 372.925,58</b>
<b>(*)DELIB. n° 120 del 24/11/2014</b>	Servizio Affari Generali [Resp. Servizio: Fagnani M.]		€ 2.500,00		
	Contratti Appalto, Locazione alloggi diversi da abitazione [Alta Profess.tà: Fiorello A.]		€ 14.000,00		
	Servizio Gest. Tecnica Patrimonio, Espropriaz. e Condomini [Resp. Servizio: Cutrona D.]		€ 2.500,00		
	Servizio Finanziamenti Nazionali ed Europei [Resp. Servizio: Baratta I.]		€ 2.500,00		
	TOT.		€ 21.500,00		

Tabella 1

<b>COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
--	-------------	-------------

<b>3</b>	<b>DATI DI RIEPILOGO</b>
----------	--------------------------

N. COD.		IMPORTI	IMPORTI
1.15	TOTALE PARTE STABILE	€ 684.338,03	€ 683.598,51
2.8	TOTALE PARTE VARIABILE	€ 233.237,83	€ 211.737,83
3.1	<u>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</u>	€ 917.575,86	€ 895.336,34
VINCOLO 2010	RIDUZIONE FONDO DA CONTROLLO LIMITE FONDO ART. 9, c. 2bis D.L. 78/2010 - EQUIPARAZIONE FONDO 2010		-€ 13.719,66
-16,81%	RIDUZIONE FONDO DA CONTROLLO LIMITE FONDO ART. 9, c. 2bis D.L. 78/2010 - DIMINUZIONE DEL PERSONALE		-€ 121.071,49
3.2	LEGGE n. 147 / 2013 COMMA 456 - MEF Circ. n° 20 del 08/05/15	-€ 134.791,15	
<b>3.3</b>	<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</b>	<b>€ 782.784,71</b>	<b>€ 760.545,19</b>

Tabella 1

<b>7</b>	<b>RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO</b>	<b>2015</b>
----------	--	-------------

N. COD.	RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI CONTRATTO DECENTRATO
---------	--------------------------	------	------------------------------------

<b>4</b>	<b>DESTINAZIONE STORICA &amp; VINCOLATA</b>		
----------	---	--	--

4.1	art. 33, CCNL 22/01/2004	<a href="#">Indennità di Comparto dal 01.01.2003</a>	€ 4.385,68
		<a href="#">Indennità di Comparto dal 31.12.2003</a>	€ 21.565,54
4.2	art. 17, c. 2, lett. b) CCNL 01/04/1999	<a href="#">Progressioni Orizzontali storico [fino alla PEO 2010]</a>	€ 38.496,12
		<a href="#">LED storico</a>	€ 2.985,58
		<b>(**) Nuove Progressioni Orizzontali - PEO 2011-2012</b>	<b>€ 25.315,55</b>
		<b>(**) Nuove Progressioni Orizzontali - PEO 2013</b>	<b>€ 15.479,71</b>
		<b>(**) Nuove Progressioni Orizzontali - PEO 2014</b>	<b>€ 13.263,35</b>
4.3	art. 32, c. 9 CCNL 22/01/04 - I.Q.E.	<a href="#">Indennità di € 64,56 annue lorde di cui all'art. 4.c. 3 CCNL 16/07/1996 [n. 17 * 64,56]</a>	€ 1.097,52
4.4	art. 17, c. 2, lett. c) CCNL 01/04/1999	Alta Professionalità (in Enti con Dirigenti) [n. 2 * 14.000]	€ 28.000,00
		<a href="#">Retribuzione di Posizione Posiz.Org. (in Enti con dirigenti) - contrattate dal C.I. annuale di riferimento [n. 12 * 12.800,00]</a>	€ 153.600,00
<b>4.5</b>	<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA &amp; VINCOLATA</b>		<b>€ 304.189,05</b>

**(\*\*) Nuove Progressioni Orizzontali previste nell'anno- PEO 2011-2012-2013-2014**

<b>5</b>	<b>DESTINAZIONE VINCOLATA PER ESPLETAMENTO SERVIZI</b>		
----------	--	--	--

5.1	art. 17, c. 2, lett. d) CCNL 01/04/1999	Indennità di TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, etc. [non contrattate dal C.I. ann. di rifer.]	€ 1.500,00
		Indennità di TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, etc. [contrattate dal C.I. ann. di rifer.]	-
5.2	art. 17, c. 2, lett. e) CCNL 01/04/1999	Indennità di DISAGIO [non contrattate dal C.I. annuale di riferimento]	€ 1.100,00
		Indennità di DISAGIO [contrattate dal C.I. annuale di riferimento]	-
5.3	art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 01/04/1999	Indennità Particolari Responsabilità cat. B, C, D [non contrattate dal C.I. annuale di riferimento] [n. 17 * 2.500,00]	€ 42.500,00

		Indennità Particolari Responsabilità cat. B, C, D [contrattate dal C.I. annuale di riferimento]	€ -
5.4	<b>TOTALE DESTINAZIONE VINCOLATA PER ESPLETAMENTO SERVIZI</b>		€ <b>45.100,00</b>
<b>6 DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI</b>			
<b>DIFFERENZA DA RIPARTIRE</b>			€ <b>433.495,67</b>
6.1	art. 17, c. 2, lett. a) CCNL 01/04/1999	Compensi Produttività	€ 218.735,76
6.2	art. 17, c. 2, lett. c) CCNL 01/04/1999	Retribuzione di Risultato [stima max. 30%] di Alta Professionalità (in Enti con Dirigenti)	€ 8.400,00
		<a href="#">Retribuzione Risultato [25%] Posiz.Org. (in Enti con dirigenti) - contrattate dal C.I. annuale di riferimento</a>	€ 32.800,00
6.3	art. 14, c. 1 CCNL 01/04/1999	FONDO compenso Lavoro Straordinario	€ 12.000,00
6.4	art. 17, c. 2, lett. g) CCNL 01/04/1999	Incentivi previsti da disposizioni di Legge - entrate c/terzi o utenza tra cui comensi censimento ISTAT	€ -
		Incentivi previsti da disposizioni di Legge - compensi Progettazione art. 92, c. 5 & 6 D.Lgs. 163/2006	€ 80.779,96
		Incentivi previsti da disposizioni di Legge - compensi Avvocature interne per sentenze favorevoli all'Ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ 80.779,96
		Incentivi previsti da disposizioni di Legge - incentivi compensi recupero evasione ICI art. 59, c. 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997	€ -
		Incentivi previsti da disposizioni di Legge - altri, tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, c. 40, D.L. 269/2003	€ -
6.5	<b>TOTALE DESTINAZIONE VINCOLATA PER FINALITA' VALUTABILI</b>		€ <b>433.495,67</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE PARTE VARIABILE NO PRODUTTIVITA'</b>			€ <b>214.759,91</b>

NOTA 1 **L.R. 13/2014, art. 12:** "Abragazione e modifiche di norme", c.1, lett. A): "dopo le parole <<aziende ospedaliere univarsitarie>> sono aggiunte le parole <<nonché per gli enti che adottino i contratti collettivi nazionali delle autonomie locali>>" - **CIRC. 11 del 12/08/14 Reg. Siciliana**

**DATI DI RIEPILOGO:**

3.3	<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</b>	<b>€ 782.784,71</b>
4.5	<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA &amp; VINCOLATA</b>	<b>€ 304.189,05</b>
5.4	<b>TOTALE DESTINAZIONE VINCOLATA PER ESPLETAMENTO SERVIZI</b>	<b>€ 45.100,00</b>
6.5	<b>TOTALE DESTINAZIONE VINCOLATA PER FINALITA' VALUTABILI</b>	<b>€ 433.495,67</b>
<b>DI CUI</b>	<b>PRODUTTIVITA'</b>	<b>€ 218.735,76</b>

**TABELLA 2.**
**IMPORTI ORARI PER LAVORO STRAORDINARIO**

CCNL 2008-09			STRAORDINARIO		
LIV. EC.	retribuzione annua	retribuzione oraria	DIURNO	NOTTURNO o FESTIVO	FESTIVO & NOTTURNO
			IMPORTO ORARIO [15%] per contratto (con 13°)	IMPORTO ORARIO [30%] per contratto (con 13°)	IMPORTO ORARIO [50%] per contratto (con 13°)
		<b>156</b>	<b>15%</b>	<b>30%</b>	<b>50%</b>
A1	€ 17.674,12	€ 9,44130	€ 10,8575	€ 12,2737	€ 14,1620
A2	€ 17.911,78	€ 9,56826	€ 11,0035	€ 12,4387	€ 14,3524
A3	€ 18.291,39	€ 9,77104	€ 11,2367	€ 12,7024	€ 14,6566
A4	€ 18.616,07	€ 9,94448	€ 11,4362	€ 12,9278	€ 14,9167
A5	€ 19.001,29	€ 10,15026	€ 11,6728	€ 13,1953	€ 15,2254
B1	€ 18.681,77	€ 9,97958	€ 11,4765	€ 12,9735	€ 14,9694
B2	€ 18.992,58	€ 10,14561	€ 11,6675	€ 13,1893	€ 15,2184
B3	€ 19.749,08	€ 10,54972	€ 12,1322	€ 13,7146	€ 15,8246
B4	€ 20.037,99	€ 10,70405	€ 12,3097	€ 13,9153	€ 16,0561
B5	€ 20.376,19	€ 10,88472	€ 12,5174	€ 14,1501	€ 16,3271
B6	€ 20.738,88	€ 11,07846	€ 12,7402	€ 14,4020	€ 16,6177
B7	€ 21.534,93	€ 11,50370	€ 13,2293	€ 14,9548	€ 17,2556
C1	€ 21.075,33	€ 11,25819	€ 12,9469	€ 14,6356	€ 16,8873
C2	€ 21.577,68	€ 11,52654	€ 13,2555	€ 14,9845	€ 17,2898
C3	€ 22.178,67	€ 11,84758	€ 13,6247	€ 15,4019	€ 17,7714
C4	€ 22.880,12	€ 12,22229	€ 14,0556	€ 15,8890	€ 18,3334
C5	€ 23.726,43	€ 12,67438	€ 14,5755	€ 16,4767	€ 19,0116
D1	€ 22.930,60	€ 12,24925	€ 14,0866	€ 15,9240	€ 18,3739
D2	€ 24.054,21	€ 12,84947	€ 14,7769	€ 16,7043	€ 19,2742
D3	€ 26.366,32	€ 14,08457	€ 16,1973	€ 18,3099	€ 21,1269
D4	€ 27.492,57	€ 14,68620	€ 16,8891	€ 19,0921	€ 22,0293
D5	€ 28.720,10	€ 15,34193	€ 17,6432	€ 19,9445	€ 23,0129
D6	€ 30.704,61	€ 16,40204	€ 18,8623	€ 21,3226	€ 24,6031

orario DIURNO                    dalle 6:00 alle 22:00  
giorno feriale, cioè dal LUNEDI' al SABATO (non festivo)

orario NOTTURNO                dalle 22:01 alle 06:00 del giorno seguente

orario FESTIVO                 DOMENICA e giorni FESTIVI infrasettimanali

**ALLEGATO A**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**

ai fini della produttività nonché in relazione agli obblighi connessi alla  
valutazione dei risultati

(art. 13, D.P.C.M.-D.F.P del 28/11/2000 e art. 17, comma 2, lett. A, CCNL 01/04/1999)

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

Area \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_ Cat. Giur. \_\_\_\_\_  
Liv. Ec. \_\_\_\_\_

Il Responsabile di P.O. valuta il dipendente, per l'anno \_\_\_\_\_ :

Elementi Organizzativi	Indici	Grav. Insuff.	Insufficiente	Sufficiente	Adeguato	Buono	Ottimo
		Punti 0	1	2	3	4	5
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	Diligenza						
	Precisione						
	Qualità						
	Puntualità						
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	Valutazione di situazioni nuove						
	Si adatta a situazioni nuove						
	Opera con flessibilità						
	Gestisce situazioni di crisi						
3. Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici (solo cat. C e D)	Valuta i bisogni degli utenti						
	Raccorda i bisogni dell'utenza con l'offerta dell'ente						
	Comunica						
	Collabora						
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali (solo cat. C e D)	Sa organizzare il proprio tempo						
	Sa sfruttare le risorse						
	Razionalizza le procedure						
	Fa proposte migliorative						
<b>Totali</b>							
<b>Totale complessivo</b>							
<b>Indice Comportamento Organizzativo ( Tot./40 o 80)</b>							

<i>Elementi individuali</i>	<b>Grav. Insuff.</b>	<b>Insufficiente</b>	<b>Sufficiente</b>	<b>Adeguito</b>	<b>Buono</b>	<b>Ottimo</b>
<i>Punti</i>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.</b> Modalità di svolgimento dell'attività d'ufficio						
<b>2.</b> Qualità dei servizi prestati						
<b>3.</b> Parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti						
<b>4.</b> Semplificazione e celerità delle procedure						
<b>5.</b> Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure						
<b>6.</b> Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni						
<b>Totale complessivo</b>						
<b>Indice apporto individuale (Tot. /30)</b>						

### **Riepilogo**

<i>Indice comportamento organizzativo</i>	
<i>Indice apporto individuale</i>	
<b>Totale Indici</b>	

Data \_\_\_\_\_

Firma del valutato  
per accettazione

\_\_\_\_\_

Firma del valutatore  
titolare di P.O.

\_\_\_\_\_

#### Note esplicative:

1. Oggetto di valutazione è l'attività prestata dal dipendente.
2. La scheda di valutazione verrà inoltre utilizzata per:
  - a) Passaggi orizzontali di fascia/progressioni verticali;
  - b) La valutazione di sufficienza si raggiunge con un minimo di 36 punti per le cat. A e B e un minimo di 61 punti per le cat. C e D.