



Istituto Autonomo per le Case Popolari

della Provincia di CALTANISSETTA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

Sommario

Articolo I. PREMESSA.....	3
Articolo II. OGGETTO, DURATA E VALIDITÀ	4
Articolo III. PROCEDURE PER L’AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.	4
Articolo IV. INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE	4
Articolo V. IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
Articolo VI. NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	5
Articolo VII.MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E DI CONCERTAZIONE	5
Articolo VIII.MODALITÀ DI CONCERTAZIONE	6
Articolo IX. INFORMAZIONE	6
Articolo X. CONSULTAZIONE	6
Articolo XI. INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL PRESENTE CCDI.....	6
Articolo XII.ASSEMBLEE DEL PERSONALE	7
Articolo XIII.COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING.....	7
Articolo XIV.PARI OPPORTUNITÀ	7
Articolo XV. FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	7
Articolo XVI.LAVORO STRAORDINARIO	8
Articolo XVII.BANCA DELLE ORE	8
Articolo XVIII.APPARECCHIATURE DI VIDEOSORVEGLIANZA.....	9
Articolo XIX. QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE E PARTECIPAZIONE.....	9
Articolo XX.UTILIZZO RISORSE DECENTRATE - CAMPO DI APPLICAZIONE	10
Articolo XXI.COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO	11
Articolo XXII.DESTINAZIONE DELLE RISORSE – CRITERI E MODALITA’	12
Articolo XXIII.PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE.....	25
Articolo XXIV.COSTITUZIONE DEL FONDO NEGLI ENTI DI NUOVA ISTITUZIONE	25
Articolo XXV.DISPOSIZIONI FINALI.....	25

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 22 settembre 2014, a seguito di convocazione prot. N. 7782 del 16/09/2014, 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 CGIL FP, sottoscrivendo l’ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2014-2016 (parte normativa) e concluso l’accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2014 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI 2014 – 2016, 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. 8178 del 26/09/2014 è stata trasmessa al soggetto istituzionalmente preposto al controllo della contrattazione integrativa (collegio dei revisori previsto dall’ordinamento dell’ente), 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 Verbale n. 28 del 07/10/2014 il Collegio dei Revisori 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. 33 del 09/10/2014 è stato autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, Arch. Calogero Punturo, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2014-2016 (parte normativa) e dell'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2014 (parte economica) sottoscritta dalla delegazione trattante in data 22/09/2014;

In data 14/10/2014 presso la sede dell’Istituto Autonomo Case Popolari di Caltanissetta nella persona del Direttore Generale, le OO.SS. rappresentative di categoria e le RSU stipulano e sottoscrivono definitivamente il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2014-2016 (parte normativa) e l’accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2014 (parte economica), approvando tutti gli istituti contrattuali del nuovo CCDI 2014 – 2016 per disciplinare gli ambiti e le materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell’Ente.

Sono presenti:

PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Direttore Generale: Arch. Calogero Punturo

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

CGIL FP: _____

CISL FP: _____

UIL FP: f.to Carmelo Centorbi

R.S.U.

Paola Garofalo

f.to Giuseppe Lacagnina

f.to Maurizio Romano

Dario Mannella

Titolo I°

Disposizioni generali

Articolo I. PREMESSA

1. Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.1.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1.4.1999.
2. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.
3. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per gli utenti. (art. 2 CCNL 31.3.1999)

Si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
 - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.
4. In attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della pubblica amministrazione, l'Ente trasmetterà al Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nei termini di legge, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.
 5. INTRODUZIONE DI NORME
 - Il D.lgs. n.150/09 fissa al 31.12.2012 il termine entro il quale gli enti possono ancora applicare i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore dello stesso decreto. Con tale scadenza vengono apposti i limiti alla contrattazione integrativa a seguito delle norme che hanno novellato l'art. 40 "Contratti collettivi nazionali e integrativi" del D.lgs. 165/01. Inoltre, la materia delle relazioni sindacali è stata ulteriormente aggiornata con il D.L. 95/12 che ha modificato anche l'art. 5 del D.lgs. 165/01.
 - La Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito gli effetti delle nuove norme sulla contrattazione integrativa, spiegando, in particolare, i termini entro i quali le amministrazioni sono tenute a recepire i principi e le norme ad esse dirette per adeguare i regolamenti ed i contratti integrativi, trascorsi i quali non potranno più essere applicate ex legge le norme contenute negli ordinamenti interni e nei contratti decentrati.
 - Il nuovo sistema di valutazione e la contrattazione integrativa, introdotto con il presente CCDI, individua le modalità di riconoscimento dei premi che utilizzano le risorse decentrate per le prestazioni rese dal personale dei livelli e deve considerare, innanzitutto, il D.lgs. 150/09 ed il D.L. 95/12 e, per quanto ancora applicabile, il CCNL del comparto Regioni enti locali scaduto con il termine del quadriennio 2006-2009.

Articolo II. OGGETTO, DURATA E VALIDITÀ

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dello IACP di Caltanissetta con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente CCDI ha validità triennale, salvo gli istituti per i quali è specificatamente indicata una validità diversa.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 1° GENNAIO 2014 e conservano la propria efficacia fino al 31 DICEMBRE 2016, ovvero sino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. Lo stesso alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.
5. 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. 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 contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Ente.
7. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:** la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio; la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Articolo III. PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo e le successive modalità di utilizzo annuale delle risorse, si intende sottoscritto dalle parti e assume efficacia 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.
 - c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte del C.D.A. e previa acquisizione del prescritto parere previsto dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**
4. Le parti prendono atto che con Deliberazione commissariale n. 28 del 07/08/2014 si è proceduto alla Individuazione e costituzione Delegazione Trattante di parte pubblica CCNL 01/04/99. Personale dei livelli.

Articolo IV. INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti danno atto che: "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**

2. 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 fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**

Articolo V. IL SISTEMA DELLE 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 delle 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'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
4. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione **scritta solo ai componenti assenti**. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.**
5. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Dirigenti 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 riportati gli eventuali i pareri 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.

Articolo VI. 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.

Articolo VII. 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, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Articolo VIII. 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.

Articolo IX. 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.

Articolo X. 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.

Articolo XI. 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 II. ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Articolo XII. ASSEMBLEE DEL PERSONALE

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi e si svolgono in locali idonei concordati con l'Amministrazione.

Se l'attività lavorativa è articolata in turni, di norma, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno; in ogni caso, durante lo svolgimento delle assemblee, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nei servizi interessati, secondo quanto verrà previsto con apposito accordo.

Qualora, per assicurare la continuità, l'assemblea venga convocata al di fuori dell'orario di lavoro, dette ore di assemblea verranno conteggiate nell'ambito dell'orario flessibile ovvero recuperate compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'Amministrazione deve rendere noto per iscritto alle OO.SS. promotrici, almeno 48 ore prima, eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportino l'esigenza per la medesima di uno spostamento dell'assemblea.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea, per ragioni organizzative, verrà effettuata dallo stesso Servizio Personale, mediante un registro di presenze che dovrà essere compilato e sottoscritto dai presenti, e comunicata alle OO.SS. promotrici.

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 Personale, per iscritto almeno tre giorni prima, la convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Articolo XIII. COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. Nel prendere atto di quanto previsto in materia dall'art.8 del CCNL del 22 gennaio 2004, le parti concordano di istituire, un comitato paritetico con i compiti e le funzioni stabilite al comma 3 del citato art.8 del medesimo CCNL.
3. L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dal comitato.
4. Le parti concordano che per l'attuazione di quanto sopra indicato si rinvia a specifico regolamento per stabilirne nel dettaglio il funzionamento.

Articolo XIV. 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. 11-4-2006 n. 198.

Articolo XV. FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

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. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od enti preposti, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
 - Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale.
3. 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 l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
 - 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 gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
 - Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
 - 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.
4. 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.
Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese sostenute e debitamente documentate, secondo la normativa vigente.
5. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Articolo XVI. LAVORO STRAORDINARIO

1. A norma dell'art. 14 del CCNL 1/4/99 e dell'art. 38 del CCNL 14/9/2000, per l'anno 2014 il fondo stanziato dall'Ente sul Bilancio di previsione, costituito per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, è pari ad **Euro 2.000,00.-**
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", come disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata nel successivo articolo.

Articolo XVII. BANCA DELLE ORE

1. La banca delle ore, a norma dell'art. 38bis del CCNL 14/09/2000, è uno strumento operativo per la gestione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti, consistente

nell'accantonamento, su un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre all'orario normale, la cui entità è definita nel presente articolo, come di seguito specificato.

2. Nel predetto conto delle ore confluiscono, a richiesta specifica del dipendente:
 - a. Ogni eccedenza di orario risultante dalle timbrature effettuate entro la fascia oraria di flessibilità previo consenso del Dirigente o del Responsabile del Servizio.
 - b. Prestazioni straordinarie oltre il normale turno lavorativo (art. 38 CCNL 14.09.2000). Sono intese le prestazioni lavorative con durata di almeno 30 minuti debitamente e preventivamente autorizzate.
 - c. Prestazioni effettuate per particolari eventi, situazioni, progetti specifici (con esclusione di quelli per i quali sono corrisposti compensi prestabiliti).
 - d. Le ore accantonate, secondo le predette modalità, a richiesta del dipendente utilizzate per recuperi compensativi equivalenti per svolgere le proprie attività formative od anche per necessità personali o familiari.
 - e. Il ricorso alla "Banca delle Ore" piuttosto che all'istituto dello straordinario potrà avvenire solo con il consenso del lavoratore interessato.
 - f. La "Banca delle Ore" può accumulare fino a 80 ore annuali. I recuperi delle ore prestate saranno concordati dal dipendente con il Dirigente della struttura d'appartenenza, che dovrà autorizzarli compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
 - g. La "Banca delle Ore" può fornire un credito ad ogni dipendente entro il limite di ore annuali stabilito dal precedente comma, utilizzabile eventualmente anche per coprire un'intera giornata e da recuperarsi entro la fine dell'anno di riferimento a quello di utilizzo. L'utilizzo del credito e la programmazione del recupero debbono essere autorizzati preventivamente dal Dirigente competente.
3. non è consentito accumulare del debito orario derivante da ritardi oltre la fascia oraria di flessibilità, uscite anticipate, o permessi brevi se non autorizzati.

Articolo XVIII. APPARECCHIATURE DI VIDEOSORVEGLIANZA

1. Si da atto che l'Ente può **installare apparecchiature di controllo a distanza dei luoghi di lavoro** (telecamere a circuito chiuso, sistemi di controllo sugli accessi ad internet dei dipendenti, strumenti di verifica dell'utilizzo delle apparecchiature in dotazione, ecc.) solo se questo sia strettamente necessario per tutelare esigenze organizzative o di sicurezza sul lavoro. In tali casi sarà necessario un previo accordo con le RSU ed in mancanza di tale accordo la decisione sarà rimessa all'ispettorato del lavoro.

Articolo XIX. QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE E PARTECIPAZIONE.

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** derivanti dal processo di riforma degli IACP, l'Ente 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 l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

TITOLO III. PARTE ECONOMICA – UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Articolo XX. UTILIZZO RISORSE DECENTRATE - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate, la cui disciplina fondamentale è contenuta negli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 e nell'articolo 15 del CCNL 1 aprile 1999.

Le citate norme, oltre ad individuare i cosiddetti canali di finanziamento, suddividono le risorse in due fondamentali categorie: le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità (articolo 31 comma 2 CCNL 2004), e le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità (articolo 31 comma 3 CCNL 2004).

In particolare l'articolo 31 comma 2 del contratto specifica che le risorse stabili determinate nell'anno 2003 sono definite in un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi; sono salve le integrazioni espressamente previste dalle disposizioni specifiche dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Oltre alle disposizioni contrattuali già citate, hanno inciso sulla quantificazione del fondo anche le clausole dei seguenti contratti collettivi nazionali: l'articolo 4 del CCNL 9 maggio 2006, l'articolo 8 del CCNL 11 aprile 2008 e, da ultimo, l'articolo 4 del CCNL 31 luglio 2009, tutti successivi al CCNL 2004.

Allo stato attuale la contrattazione collettiva nazionale per il personale degli enti locali è bloccata, stante il disposto dell'articolo 9 comma 17 del DL 31 maggio 2010 n. 78 convertito in legge 122/2010 che recita: "Non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale di cui all'articolo 2, comma 2 e articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni."

Il blocco è stato prorogato a tutto il 2014 dall'art. 1 comma 453 della L. n. 147 del 27 dicembre 2013 (Legge di stabilità 2014).

L'articolo 9 comma 2 bis del decreto legge 78 / 2010, inoltre, ha introdotto, in deroga a qualsiasi vigente disposizione dei contratti collettivi nazionali, un preciso limite sull'entità del fondo risorse decentrate.

Le parti prendono atto che la costituzione e la quantificazione del fondo risorse decentrate è atto unilaterale dell'amministrazione come confermato anche dall'articolo 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall'articolo 54 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo XXI. COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO

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 con determinazione DG n. 62 del 09/09/2014, 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 orizzontali storiche operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse disponibili risultanti, come di seguito riportate e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nel successivo articolo.

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ⁽¹⁾

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014
Risorse stabili					
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	115.965,00	115.965,00	115.965,00	115.965,00	115.965,00
INCREMENTI CCNL 2001 - (ART. 4 C. 1)	5.243,00	5.243,00	5.243,00	5.243,00	5.243,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,6,7)	6.188,00	6.188,00	6.188,00	6.188,00	6.188,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 C. 6 PARTE FISSA)	5.862,00	5.862,00	5.862,00	5.862,00	5.862,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 C. 7 PARTE FISSA) 0,6% monte salari 2005	-	-	-	-	6.460,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-	-	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	97.742,00	112.742,00	112.742,00	112.742,00	112.742,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	-	-	-	-	5.404,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA					
TOTALE RISORSE STABILI	231.000,00	246.000,00	246.000,00	246.000,00	257.864,00
Risorse variabili soggette al limite					
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	25.000,00	25.000,00	6.061,00	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-	-	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	-	-	-	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-	-	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	-	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾	28.409,00	9.418,00	22.889,00	6.486,00	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE					
Totale Risorse variabili soggette al limite	53.409,00	34.418,00	28.950,00	6.486,00	-
Risorse variabili NON soggette al limite					
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	23.188,00	24.683,00	13.425,00	18.831,00	1.463,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	42.759,00	27.682,00	40.954,00	20.328,00	25.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	42.233,00	31.748,00	16.048,00	18.243,00	25.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998	50.685,00	58.962,00	48.886,00	49.316,00	44.226,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	-	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	158.865,00	143.075,00	119.313,00	106.718,00	95.689,00
TOTALE RISORSE VARIABILE	212.274,00	177.493,00	148.263,00	113.204,00	95.689,00
TOTALE ⁽⁷⁾	443.274,00	423.493,00	394.263,00	359.204,00	353.553,00
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO ⁽⁷⁾	284.409,00	280.418,00	274.950,00	252.486,00	257.864,00

Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010:

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio) ⁸	47	46	46	46	46
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) ⁸	47	47	46	46	45
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	47,00	46,50	46,00	46,00	45,50
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		1,06%	2,13%	2,13%	3,19%
LIMITE 2010 ADEGUATO ALLA EVENTUALE RIDUZIONE DI PERSONALE		281.394	278.351	278.351	275.336

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N. 78/2010

di cui: per applicazione limite 2010
di cui: per riduzione limite a seguito della riduzione di personale

	-	-	-	-
	-	-	-	-
	-	-	-	-

Articolo XXII. DESTINAZIONE DELLE RISORSE – CRITERI E MODALITA'

Destinazioni per cui è obbligatorio il finanziamento con la parte stabile del fondo

non disponibili alla contrattazione integrativa

1. **Progressioni Economiche Orizzontali storiche** consolidate; articolo 17 comma 2 lettera b) CCNL 1 aprile 1999; articolo 5 CCNL 31 marzo 1999. Si da atto che le risorse finanziarie destinate alla copertura delle PEO in essere:
 - Sono interamente a carico della parte stabile del fondo;
 - sono allocate nelle voci di bilancio su cui vengono pagati i trattamenti stipendiali tabellari e ciò in applicazione dell'articolo 1 comma 193 della legge 266/2005.
 - Per l'anno 2014 è stabilmente detratta dal Fondo la somma di € **35.692,00**.
 - Il valore è al netto delle quote liberate per effetto delle PEO riassorbite e delle cessazioni dal servizio occorse entro il 31 dicembre 2013; in conseguenza di ciò, tali quote sono state indirettamente riacquisite al fondo risorse decentrate.
2. **Indennità di comparto**; Articolo 33 comma 4 CCNL 22 gennaio 2004; l'indennità di comparto è disciplinata in toto dal contratto collettivo nazionale; La spesa *interamente a carico della parte stabile del fondo* ammonta ad € **22.070,00** (Spesa effettiva 2013 meno cessazione n. 1 unità prevista con decorrenza 01/11/2014) interamente finanziata con la parte stabile del fondo;

Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

3. **POSIZIONI ORGANIZZATIVE COMPRESSE LE ALTE PROFESSIONALITÀ**; articolo 17 comma 2 lettera c) del CCNL 1 aprile 1999 e articolo 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999.
 - 3.1. 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. 3 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, assorbente le competenze accessorie previste dal C.C.N.L., 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.
 - Per l'anno 2013 la gradualità degli incarichi è stata definita con Determina Dirigenziale n. 66 del 12/6/2013
 - 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 dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
 - 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.
 - 3.2. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa che svolgono particolare attività a favore dell'Ente, con il diritto a percepire i compensi professionali riconosciuti dalle seguenti disposizioni di Legge: 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 retribuzione di risultato sarà erogata per intero qualora la somma per i compensi professionali anzidetti non superi il 30% della retribuzione di posizione in godimento. In caso di superamento del suddetto importo, la retribuzione di risultato sarà decurtata del 20%.

- 3.3. 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 decentrate.
- 3.4. Le parti concordano di destinare a tale istituto per l'anno 2014, 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 **€ 157.776,00**, dando atto che tale valore è conseguente alle 12 posizioni organizzative esistenti nel 2013 al netto della cessazione n. 1 unità prevista con decorrenza 01/11/2014.

4. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

- 4.1. Il presente comma disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2014-2016.
- 4.2. 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 infracategoriali 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:
 - 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;
 - per i passaggi alla 2^a 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;
 - 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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;

c) 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;

d) 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;

e) 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, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio;

f) 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;

g) 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.

4.6. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la nuova disciplina del presente articolo le parti convengono di non destinare alcuna risorsa per l'anno 2014, convenendo di rinviare il trattamento economico relativo alla progressione orizzontale di cui alla presente disciplina con decorrenza 1° gennaio 2015.

Destinazioni per cui non è obbligatorio il finanziamento con la parte stabile del fondo

5. Fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

- 5.1. 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., pari a complessivi €. **39.624,00**;
- 5.2. 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;
- 5.3. 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;
- 5.4. 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;
- 5.5. **PRODUTTIVITA' COLLETTIVA (Piani di Attività)** Il fondo è costituito per l'anno 2014 da una somma pari a €. **25.000,00** del Fondo di cui al precedente punto 1, 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, secondo lo schema seguente:

CATEGORIA	PARAMETRO
D	120
C	115
B	110
A	100

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale.

Alla definizione della quota spettante non concorrono i dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

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.;

I Responsabili dei Servizi hanno l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e le relative metodologie;

Il mancato rispetto degli obblighi di cui sopra sarà valutato negativamente ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato.

- 5.6. **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:

<i>Elementi</i>	<i>Indici</i>
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	<ul style="list-style-type: none"> • Diligenza • Precisione • Qualità • Puntualità
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Sa organizzare il proprio tempo • Sa sfruttare le risorse • Razionalizza le procedure • Fa proposte migliorative

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:

1. Modalità di svolgimento dell'attività d'ufficio
2. Qualità dei servizi prestati
3. Parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti
4. Semplificazione e celerità delle procedure
5. Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure
6. 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 00%
- 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 00%
- 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 all'Organismo Interno di Valutazione specifiche relazioni, previsionale e di consuntivo, nei termini e nella forma che l'Organismo stesso indicherà, nonché previa verifica degli obiettivi raggiunti.

- 5.7. **FONDO PER PROGETTI FINALIZZATI** Il fondo è costituito per l'anno 2014 da una somma pari a €. **14.624,00** del Fondo di cui al precedente punto 1, ed è finalizzato a compensare i progetti finalizzati che verranno proposti dal Dirigente.

Il progetto è da svolgere per almeno il 50% al di fuori dell'orario di servizio .

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.

Ciascun progetto dovrà indicare:

- 1- Il Responsabile del progetto;
- 2- Gli obiettivi da raggiungere;
- 3- I tempi di attuazione;
- 4- Il personale diviso per categorie e profili e le attività da svolgere;
- 5- L'importo teoricamente spettante ad ogni partecipante;
- 6- Sottoscrizione per accettazione dei soggetti partecipanti.

Il responsabile ha l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da espletare e la relativa metodologia redigendo l'apposito verbale il cui schema è allegato al presente regolamento.

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. Le eventuali modifiche saranno comunicate a cura del Capo Settore al Presidente della R.S.U.

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

- 5.8. Sui benefici economici relativi agli incentivi di produttività, di cui al presente comma, si operano gli abbattimenti seguenti, a tal fine va, in ogni caso, preso a riferimento l'intero anno solare:

1. malattia: -5% ogni 5 giorni;
2. rimprovero scritto/censura: -10% ogni sanzione;

3. Multa: -15% ogni sanzione;
4. Sospensione: - decadenza dai benefici economici.
5. 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.

- 5.9. 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.

L'Organismo Interno 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.

- 5.10. 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.

6. Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

- 6.1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili** non inferiori a **€. 1.000,00** e risponda di **tale maneggio** (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

- 6.2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. Servizio economato, Servizio erogazione buoni pasto, buoni carburante).

- 6.3. L'indennità è calcolata e **liquidata** mensilmente e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.**

- 6.4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di **€ 0,52** giornaliera ed un massimo di **€. 1,55** sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000**, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;

- 6.5. Tale **indennità è graduata** in relazione **all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo medio mensile del servizio	Indennità individuale giorn.
Economato	€. 4.500,00	€. 1,55
Economato	€. 3.500,00	€. 1,03
Sostituto economo	forfettario	€. 0,52
Erogazione Buoni pasto e carburante	€. 2.000,00	€. 1,03

Qualora un dipendente risulti adibito a più servizi contemporaneamente, l'indennità complessiva giornaliera spettante non può superare il valore massimo di €. 1,55.

- 6.6. Le **risorse** destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Economato (compreso sostituto)	2	€. 645,84
Erogazione Buoni pasto e carburante	1	€. 321,36
TOTALE		€. 967,20

6.7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo nel corrispondente esercizio finanziario, sono portati 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, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

7. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

7.1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) 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 massimo di **€ 2.500**.

7.2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 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.

7.3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi annuali di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D, B e C	€ 1.500,00
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio (ad es. responsabile unico del procedimento in materia di affidamento di lavoro, servizi o forniture, responsabile del servizio personale, responsabile cassiere-economista) alle cat. B e C	€ 2.000,00
c) Attività di staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente.	€ 2.500,00

7.4. L'indennità per specifiche responsabilità è disposta dal Dirigente della struttura competente, sulla base dei criteri stabiliti dal presente comma. Essa ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote mensili**.

7.5. 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** tra quelle indicate al punto 7.3.

7.6. L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7.7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

7.8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Responsabilità di Servizio Progettazione e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D, C e B	D,C,B	2	€ 3.000,00
b)	Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità: responsabile del servizio personale, responsabile cassiere-economista.	B	1	€ 2.000,00
c)	-----	---	---	-----
	TOTALE			€ 5.000,00

7.9. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

8. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

8.1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella del precedente comma nella misura **massima di € 300 annuali**.

8.2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€. 300,00
b) Responsabile di archivi informatici, Addetto alla pubblicazione documenti informatici (Albo on line e Amministrazione trasparente)	€. 300,00

8.3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

8.4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata **semestralmente**.

8.5. L'importo dell'indennità è **decurtato** nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

8.6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

8.7. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità per il 2014 sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Addetto URP	B	1	€. 300,00
b)	Responsabile Archivi informatici (addetto CED)	B	1	€. 300,00
	TOTALE			€. 600,00

8.8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

9. DESTINAZIONI E INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE NORME LEGISLATIVE.

9.1. 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 l'analogo 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 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."
- 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.

9.2. **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. 10 del 3/5/2013, da adeguare alle intervenute modifiche legislative di cui agli artt. 13 e 13-bis della Legge 114/2014.

- importo presunto forfetario utilizzato e destinato nel 2014: **€. 25.000,00** (importo effettivamente liquidato nel 2013: **€. 20.328,00**)

9.3. **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 Consiglio di Amministrazione n. 77 del 30/11/2004, è da adeguare alla citata normativa;

- importo presunto forfetario utilizzato e destinato nel 2014: **€. 25.000,00** (importo effettivamente liquidato nel 2013: **€. 24.729,00**)

9.4. Le parti concordano e danno atto che con il precedente comma 3.2 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.

9.5. Le parti concordano nello stabilire che i dipendenti beneficiari degli incentivi di cui al presente comma, non titolari di Posizione Organizzativa, parteciperanno per intero alla distribuzione della produttività collettiva disciplinata dal comma 5.5 del presente articolo qualora la somma dei compensi professionali anzidetti non superi il 30% della quota di produttività spettante. In caso di superamento della suddetta soglia, la quota di produttività spettante sarà decurtata del 20%. **(art. 27 CCNL del 14/9/2000).**

9.6. 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.

10. DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE NON VINCOLATA DALLA LEGGE

10.1. L'Articolo 15 comma 1, lett. D, del CCNL 1 aprile 1999 prevede la possibilità di iscrivere sulla parte variabile del fondo le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 a seguito di emanazione di appositi Regolamenti.

10.2. **Regolamento ex art. 43, comma 4, della Legge 449/1997**

Si prende atto che questo Ente ha approvato il Regolamento esazione diritti di segreteria, rogito, e tariffe per istruttoria pratiche Ente (Deliberazione commissariale n. 7 del 23/04/2009 e n. 10 del 05/05/2009). Tale Regolamento prevede che, a norma dell'art. 43, comma 4, della Legge 449/1997, il 30% degli introiti derivanti da contributi richiesti all'utenza e il 3% del recupero della morosità pregressa dei canoni di locazione, vadano ad incrementare il Fondo per l'incentivazione della produttività del personale ex art. 15, comma 1 lett. D del CCNL 1998/2001.

A tal fine nella parte variabile del Fondo ex art. 15 previsto nel bilancio di previsione del corrente esercizio è stata stanziata la somma di **€. 44.226,00** (*DETERMINAZIONE D.G. N° 06 DEL 20/01/2014*). Le somme concretamente disponibili sul fondo sono determinate a consuntivo in relazione alle somme effettivamente accertate e incassate durante l'esercizio precedente.

Destinazione Risorse:

Le parti confermano quanto stabilito in sede di accordo decentrato sottoscritto con le OO.SS. in data 05/05/2009. Con tale Accordo è stato stabilito di procedere, con i fondi come sopra integrati, alla liquidazione di apposita indennità di risultato integrativa alle P.O. aventi diritto che hanno ottenuto una valutazione positiva nell'anno precedente a seguito del raggiungimento degli obiettivi assegnati, in proporzione al peso delle singole P.O., nonché alla liquidazione di apposito premio di produttività, con le modalità e i criteri di valutazione previsti al precedente comma 5 per la liquidazione della Produttività collettiva (piani di attività), al rimanente personale dei livelli.

- 10.3. **Regolamento ex art. 43, comma 5, della Legge 449/1997:** Regolamento "Finanziamento dei Fondi per il Personale art. 15 CCNL – Economie di gestione derivanti dalle spese tecniche e generali" approvato con Deliberazione commissariale n. 16 del 17/09/2009. Tale Regolamento prevede, ai sensi dell'art. 43, comma 5, della Legge 449/1997, di destinare il 2,5% delle economie derivanti dagli introiti della voce "Spese tecniche e generale" dei QTE dei programmi costruttivi e di manutenzione comunque finanziati, al Fondo del personale di cui all'art. 15 del CCNL.

Destinazione Risorse:

Le parti confermano quanto stabilito in sede di accordo decentrato sottoscritto con le OO.SS. in data 05/05/2009. Con tale Accordo è stato stabilito di procedere, con i fondi come sopra integrati, alla liquidazione di apposita indennità di risultato integrativa alle P.O. aventi diritto che hanno ottenuto una valutazione positiva nell'anno precedente a seguito del raggiungimento degli obiettivi assegnati, in proporzione al peso delle singole P.O., nonché alla liquidazione di apposito premio di produttività, con le modalità e i criteri di valutazione previsti al precedente comma 5.5 per la liquidazione della Produttività collettiva (piani di attività), al rimanente personale dei livelli.

A tal fine nel Fondo ex art. 15 comma 1, lett. D, del CCNL 1 aprile 1999, del corrente esercizio non è previsto alcuno stanziamento. Le somme concretamente disponibili sul fondo sono determinate a consuntivo in relazione alle somme effettivamente accertate e incassate durante l'esercizio precedente.

- 10.4. le parti convengono di procedere all'attribuzione delle risorse di cui al presente comma 10 al personale interessato gli incentivi, in applicazione dei citati regolamenti, a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza.
- 10.5. Le eventuali economie derivanti da somme non corrisposte andranno a confluire sul F.E.S. del corrente anno per essere destinate all'istituto della Produttività collettiva con le modalità previste dal comma 5.5. del presente articolo.

11. RIEPILOGO DESTINAZIONI

11.1. 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.

11.2. 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.

Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	22.727	22.727	22.164	22.164	22.070
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	6.536	17.901	22.758	47.973	35.692
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-	-	-	-	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-	1.093	-	-	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (art. 43 Legge 449/97 - comp. tecniche - comp. legali)	113.401	68.848	79.891	92.255	91.818
Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento	142.664	110.569	124.813	162.392	149.580
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	6.924	4.856	12.607	5.239	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	174.883	177.753	162.418	159.781	157.776
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	2.000	2.000	2.000	2.000	5.600
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	13.732	13.500	3.283	1.279	967
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	47.267	94.090	63.111	13.050	25.000
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	41.922	7.300	7.200	14.000	14.630
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-	-	-
Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento	286.728	299.499	250.619	195.349	203.973
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE (economie dell'anno da riportare sul Fondo anno successivo)	13.882	13.425	18.831	1.463	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-	-	-	-	-
Totale destinazioni ancora da regolare	13.882	13.425	18.831	1.463	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	443.274	423.493	394.263	359.204	353.553

Verifica copertura complessiva utilizzi

-	-	-	-	-
---	---	---	---	---

Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili

19.930	22.763	26.053	10.843	42.326
--------	--------	--------	--------	--------

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo XXIII. 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.

Articolo XXIV. COSTITUZIONE DEL FONDO NEGLI ENTI DI NUOVA ISTITUZIONE

1. Per gli **enti di nuova istituzione** il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito secondo le seguenti modalità:
 - a) per il **personale assunto direttamente dal nuovo ente** (a seguito del processo di riforma degli IACP), anche attraverso processi di mobilità, si provvede alla costituzione del fondo sulla base del **valore medio pro capite** ricavato dai valori vigenti presso gli enti che lo hanno costituito per la quota di risorse che hanno carattere **di stabilità e di continuità** (art. 31, comma 2 del CCNL del 22.1.2004), successivamente tali risorse potranno essere incrementate da quelle aventi carattere di **variabilità o eventualità** (art. 31, comma 3 dello stesso CCNL);
 - b) per il **personale temporaneamente assegnato** dagli enti aderenti all'ente di nuova costituzione si provvede mediante il trasferimento delle risorse destinate al salario accessorio (con esclusione di quelle destinate alla progressione orizzontale) in rapporto all'inquadramento professionale del personale interessato; l'entità del trasferimento è periodicamente aggiornato in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza.
2. Nel caso di **mobilità da un ente costituente al nuovo** in applicazione del comma 1 e a seguito della disciplina contenuta nel comma 2, gli enti di provenienza provvedono, per la quota relativa al personale interessato da processi di mobilità o di assegnazione provvisoria, **alla equivalente riduzione** delle risorse costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del DL 78/2010.

Articolo XXV. 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 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).

Caltanissetta, li 14/10/2014

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

(f.to) Calogero Punturo

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

(f.to) Giuseppe Lacagnina

(f.to) Maurizio Romano

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CGIL FP

UIL FP (f.to) Carmelo Centorbi
