

Or. J. well



**ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI CASERTA**

ORIGINALE DI DECRETO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

NR. 36 DEL 23-10-2014

Ufficio proponente: Presidenza

OGGETTO: autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per la utilizzazione del fondo per il trattamento accessorio 2014-2016

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA'

SETTORE TECNICO (Ing. Attilio. Reggiani)	SETTORE AMMINISTRATIVO (Avv. Ernesto Toti)	DIREZIONE GENERALE/PERSONALE/S.E.F. (Avv. Ernesto Toti)
---	---	--

L'IMPEGNO DELLA SPESA DERIVANTE DAL PRESENTE DECRETO VIENE ASSUNTO SU CAPITOL E ARTICOL DEL BILANCIO DI PREVISIONE DELL'ESERCIZIO FINANZIARIO 200 CHE PRESENTA LA SEGUENTE SITUAZIONE CONTABILE:

NOTIZIE CONTABILI	CAP. ART.	CAP. _____ ART. _____	CAP. _____ ART. _____
	IMP.N. DEL	IMP.N. _____ DEL _____	IMP.N. _____ DEL _____
- Stanziamento di Bilancio	€	€	€
- Impegni precedenti	€ 0	€	€
- Disponibilità	€	€	€
- PRESENTE IMPEGNO	€	€	€
- Disponibilità residua	€	€	€

IL DIRETTORE GENERALE

DIR	SEF	ST	SA
-----	-----	----	----

L'anno 2014, il giorno ventitré del mese di ottobre, alle ore 10,30 nella sede dell'Istituto alla Via E. Ruggiero, Caserta, con l'assistenza dell'avv. Ernesto Toti, Direttore Generale dell'Ente, nella funzione di Segretario.

PREMESSO che:

- il CCNL del personale del Comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritto in data 1 aprile 1999 prevede all'art. 4 che in sede di contrattazione decentrata integrativa siano definiti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ex artt. 15 e 17 dello stesso CCNL, come richiamato dall'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004;
- l'art. 40 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;
- l'art. 5 del CCNL 1 aprile 1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, prevede i tempi e le procedure per la stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e dispone, al comma 3, che l'ipotesi di CCDI definita dalla Delegazione Trattante sia inviata al Collegio dei Revisori dei Conti entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnica finanziaria e che, trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Organo di Governo dell'Ente autorizzi il presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto;

Vista l'allegata ipotesi di C.C.I.D., che forma parte integrante e sostanziale del presente atto

Vista altresì la relazione a firma della Responsabile dell'ufficio competente, relativa alla quantificazione del fondo aziendale ctg. A-D anno 2014, della quale è stato preso atto con determina dirigenziale n° 196 del 25.03.2014, regolarmente trasmessa al Collegio dei Revisori dell'Ente per la relativa certificazione;

Valutati, altresì, positivamente i contenuti dell'intesa, in quanto coerenti con gli indirizzi di questa Amministrazione;

Considerato che la Delegazione Trattante ha approvato l'ipotesi di contratto decentrato integrativo che, a più di un mese dalla trasmissione della stessa al Collegio dei Revisori dell'Ente, non sono stati sollevati rilievi dallo stesso;

Considerato, altresì, che la Delegazione Trattante ha approvato anche il regolamento per la ripartizione della performance/produttività dell'Ente per l'anno 2014;

Ritenuto, pertanto, come previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia, di autorizzare il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del relativo contratto collettivo decentrato integrativo;

tutto ciò premesso, visto e considerato

Visto:

- il comma 3 bis dell'art. 40 del D. lgs. 165/2001;
- l'art. 45 del D. lgs. 165/2001 riguardante il trattamento economico del personale;

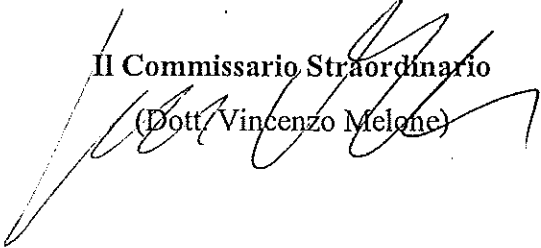
Ritenuto doversi provvedere in merito;

DECRETA

1. di autorizzare il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2014-2016, la cui bozza forma parte integrante del presente, riguardante il personale non dirigente dell'Ente per la ripartizione delle risorse finanziarie decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività 2014-2016;
2. di approvare il regolamento per la ripartizione della performance/produttività dell'Ente per l'anno 2014, che forma parte integrante del presente atto;
3. di trasmettere il presente decreto al Presidente della delegazione di parte pubblica per i consequenziali adempimenti.
4. di trasmettere, ad avvenuta sottoscrizione definitiva, il contratto collettivo decentrato integrativo 2014-2016, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, per via telematica all'ARAN (art.40-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001). Analogo obbligo di trasmissione è previsto a favore del CNEL.

Il Commissario Straordinario

(Dott. Vincenzo Melone)



Decreto del Commissario Straordinario:

Inoltrato al controllo (Assessorato ERP) il _____; nota prot. _____;	
Riscontrato il _____; nota prot. n. _____;	
Affisso all'Albo dell'Ente dal _____ al _____;	Segreteria Generale
Trasmesso al _____ con nota prot. n. _____;	
Trasmesso al _____ con nota prot. n. _____;	



ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI CASERTA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DIPENDENTE DELL'I.A.C.P. DI
CASERTA PER IL TRIENNIO
2014/2016**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'I.A.C.P. DI CASERTA PER IL TRIENNIO
2014/2016**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I. previa approvazione dell'Organo di Governo dell'Ente) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito del Decreto n. 6 del 14/04/2014, con il quale il Commissario Straordinario ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, emanando le direttive per la sottoscrizione del C.D.I. per la utilizzazione del fondo per il trattamento accessorio.

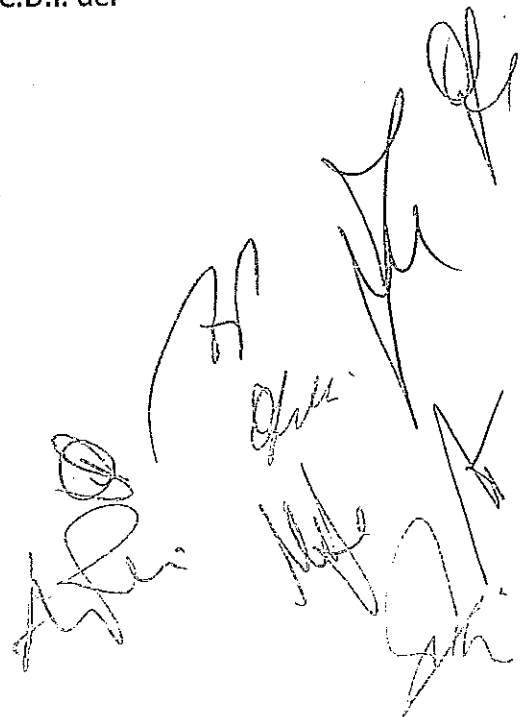
il giorno _____ alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, _____

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

e dalla 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 Caserta



Titolo I°
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Premessa

Le parti, in applicazione dell'art. 40 comma 1 del D.lgs 165 del 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 all'art. 3 capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 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; all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, 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;

all'art.4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello art.4 – p.1 CCNL 22.01.2004.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente Dell'I.A.C.P. di Caserta e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha validità per il quadriennio l'annualità contrattuale 2014/2017, la disciplina economica ha validità annuale.

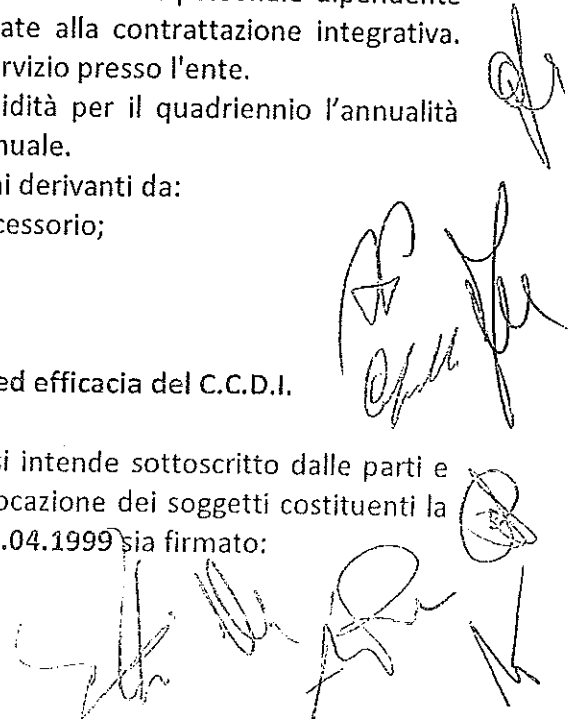
Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche e integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà di ciascuna delle parti di rivederne le condizioni.

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 01.04.1999 sia firmato:



- per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte dell'Organo Politico (Presidente del Cda / Commissario straordinario) e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 22/01/2004.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, l'Ente attiverà immediatamente le procedure previste per l'indizione delle elezioni dei componenti le RSU.

Art. 4

Verifiche dell'attuazione del C.C.D.I.

Le parti convengono che, almeno con cadenza semestrale, si effettui una verifica circa lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione trattante previa richiesta di ciascuna delle parti. In ogni caso, alla fine di ogni anno, le parti convengono che verrà trasmessa alla parte sindacale (RSU e OO.SS. Territoriali) la rendicontazione di tutte le liquidazioni riguardanti il fondo aziendale e il personale allo scopo di verificarne la corretta applicazione.

Art. 5

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti nei bilanci di ciascuna amministrazione.
2. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
3. 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.
4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

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 CCNL dell' 01.04.1999, nei casi previsti entro 5 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 delle amministrazioni, e 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 a tutte le parti della DT. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà sempre in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 15 gg. dopo l'incontro precedente.
5. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4 comma 2 CCNL dell' 01.04.1999 lett. d-e-f-m- saranno riportati gli eventuali 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 si sia raggiunto alcun accordo.
6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli art. 7 e 8 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.
7. Tutte le comunicazioni e/o trasmissione di documentazioni oggetto di confronto, dovranno essere inviate attraverso P.E.C o via Fax alle OO.SS. Territoriali.

Art. 7

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. 8

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto 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 01.04.1999, con le integrazioni di cui all'art. 16 comma 1 del CCNL 31.03.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Fermi restando ai principi di autonomia negoziale, le parti, nel rispetto dell'art. 4 comma 3 del CCNL 01.04.1999, riassumono libertà d'iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
2. Restano riservate a concertazione le materie disciplinate dall'art. 6 CCNL 22.04.2004 dall'art16 CCNL 31.03.1999.

Art. 9
Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6 comma 1 CCNL 22.01.2004, ricevuta l'informazione preventiva nelle forme previste dall'art. 6 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi 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. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. 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.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data di avvio della concertazione ritualmente richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 10 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dal vigente Organo di governo dell'Ente, (presidente Cda / Commissario Straordinario).

Art. 10
Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10 comma 2 CCNL del 01.04.1999 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:

linee di organizzazione dei servizi;
innovazione tecnologica degli stessi;
processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata a tutti i componenti la RSU e dove individuato un suo coordinatore, il quale provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
5. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione può essere effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica certificata.
6. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom right.

Art. 11
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, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D. Lgs 428 del 1990.

TITOLO III°
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 12
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 07.08.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, 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, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
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 tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea o di utilizzo dei locali chiesti, 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.
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.
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.

Art. 13
Diritto di affissione

1. I componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano

- componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, 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.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
 3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 anche utilizzando la rete intranet.
 4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
 5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica certificata attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali.
 6. La rimozione periodica di detto materiale verrà effettuata da parte dei soggetti che ne hanno predisposto l'affissione.

TITOLO IV° FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 14

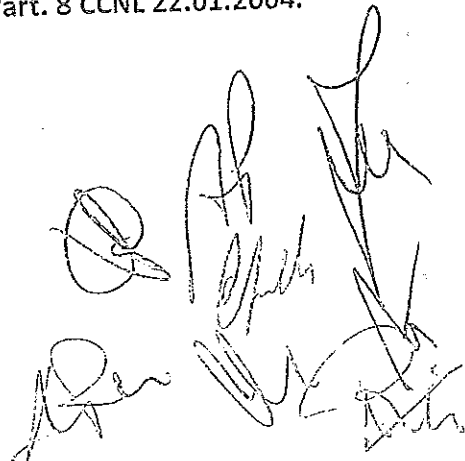
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

☐☐☐☐ L'Amministrazione si impegna a costituire, in applicazione dell'art. 57 del D.lgs. 165 del 2001 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 di 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.

☐☐☐☐ Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.lgs. 165 del 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 nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate 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.

☐☐☐☐ Il comitato informa tempestivamente i lavoratori, le R.S.U. e le OO.SS. 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.

☐☐☐☐ 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 CCNL 22.01.2004.



TITOLO V°
DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 15

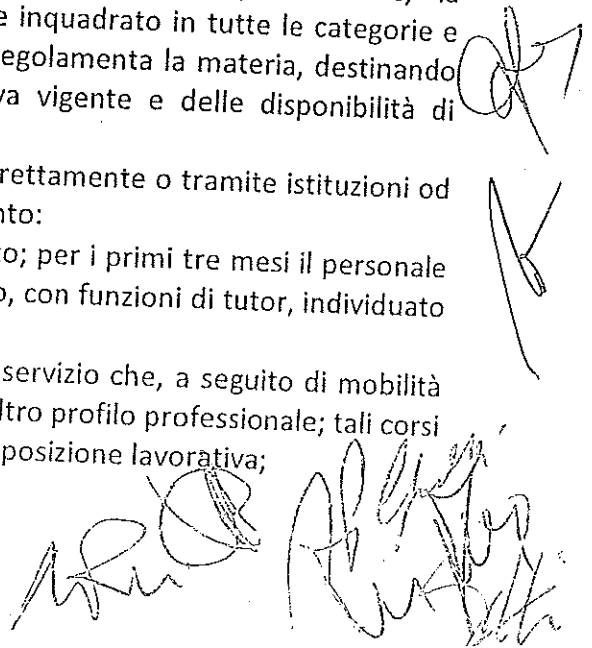
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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. 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 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'art. 17 comma 1 lettera - a), 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 del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs 151 26.03 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

Art. 16

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, destinando ogni anno le risorse necessarie, nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente 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.

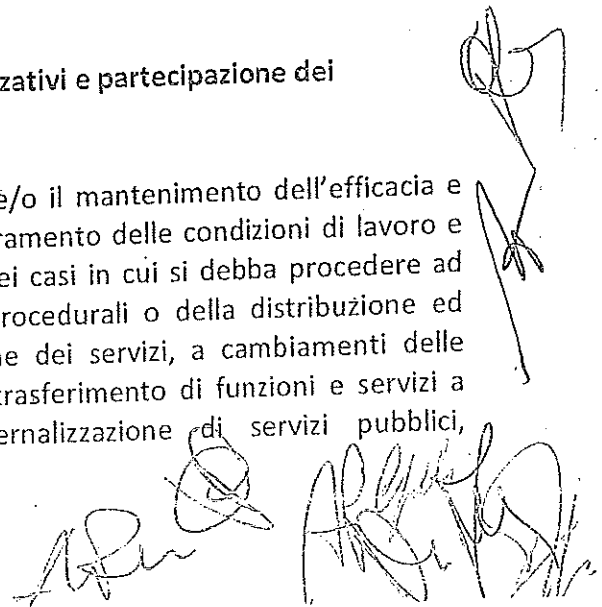
La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

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 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 diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
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;
favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
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, spettano tutte le competenze economiche secondo la normativa vigente .
La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento inerenti i compiti e le funzioni del proprio profilo professionale, cui ha partecipato con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale rilasciato dall'Ente formatore.

Art.17

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei Dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di temperare 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 o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici,



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.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro tra le parti per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno 2014 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €. 12.000,00 salvo verifica annuale.

2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Dirigente competente.

3. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".

Art 19

Banca delle ore

1. L'Amministrazione si impegna a istituire presso questo Ente la Banca delle ore di cui all'art. 38bis del CCNL 14/09/2000, che prevede, per ciascun dipendente, un conto individuale nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti richiamati nel precedente articolo e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.

2. In considerazione di quanto stabilito al comma 1, la banca delle ore relativa ai dipendenti di ciascun settore, non può essere superiore alla quota totale di straordinario assegnata al settore stesso nell'anno di riferimento;

3. Nella busta paga del dipendente verrà evidenziato, mensilmente, il numero di ore accantonate.

4. Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permesso o riposi compensativi fruibili per attività formative o per necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero di lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Dirigente e il dipendente.

5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

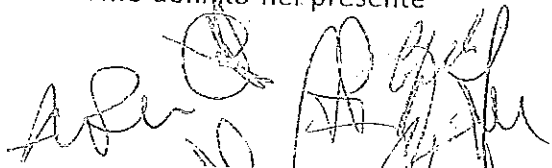
6. Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

7. Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione

TITOLO VI°

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Le parti, prendono atto della costituzione del fondo di parte stabile e di parte variabile, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nel presente



contratto collettivo decentrato. Convengono inoltre che a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Art. 20

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 CCNL del 22.01.2004(*), il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.01.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;

dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente art. 17 comma 5 CCNL 1999, come confermato dall'art. 31 comma 5 del CCNL 22.1.2004.

(*) Cfr. ALLEGATO "A" da fornire alle parti sindacali preventivamente all'avvio della contrattazione delle risorse decentrate. Tale documento dovrà già riportare gli estremi dell'approvazione da parte dell'Organo di revisione contabile.

Art. 21

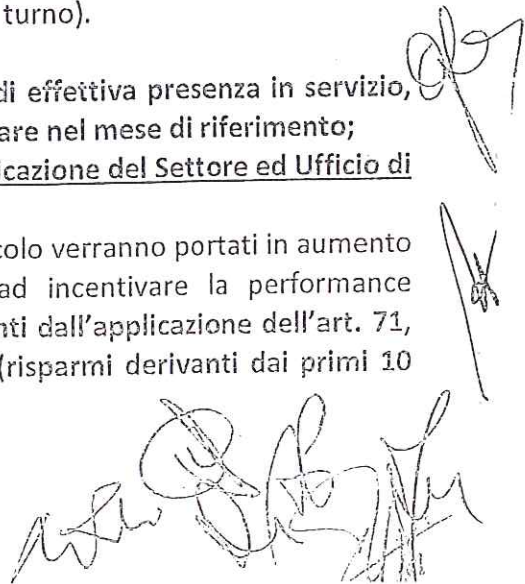
Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

a. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

b. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

Tale importo è corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento;
N.B. L'individuazione dei profili professionali con apposita specificazione del Settore ed Ufficio di appartenenza verrà definita in sede di trattativa

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, 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).



Art. 22

Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio

L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:

☐☐☐al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

☐☐☐è quantificata in complessive € 30 mensili art. 41 CCNL 22.01.2004

compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente ;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

N.B. L'individuazione dei profili professionali con apposita specificazione del Settore ed Ufficio di appartenenza verrà definita in sede di trattativa

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale , con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 23

Risorse destinate al pagamento delle indennità di maneggio valori

L'indennità giornaliera di maneggio valori viene determinata nella misura da €. 0,52 a 1,50 e verrà corrisposta al personale adibito in via continuativa, per i giorni di effettiva prestazione, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

- Da €. 1,00 a €. 500,00 -----€. 0,50;

- Da €. 500,00 a €. 2.500,00 ----- €. 1,00;

- Oltre €. 2.500,00 -----€. 1,50.

Art. 24

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

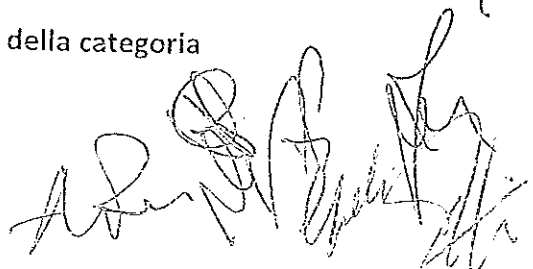
☐☐☐In applicazione dell'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

☐☐☐Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500.

☐☐☐L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo il regolamento sui criteri applicativi da definire in sede di Delegazione Trattante e che, allegato al presente Contratto, ne costituirà parte integrante.

Art. 25

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria



In ragione del blocco di cui al DL 78/2010 non è intenzione delle parti attivare progressioni orizzontali.

Art. 26

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
Al fine di garantire un idoneo modello di distribuzione delle specifiche risorse, in aderenza al dettato contrattuale che vieta la distribuzione indiscriminata ed a pioggia, le parti dovranno approvare un sistema di valutazione delle performances organizzative ed individuali di tutto il personale non dirigente.
Preventivamente all'applicazione al predetto sistema di valutazione, l'Amministrazione dovrà annualmente fissare gli obiettivi strategici e funzionali per assicurare il miglioramento della performance Amministrativa nella sua globalità istituzionale.
Sarà, pertanto, compito della parte pubblica predisporre e portare al tavolo di contrattazione un efficace piano degli obiettivi di settore e strutture organizzative che andranno verificati al termine dell'annualità di riferimento ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
Dalla definizione delle performances individuali, organizzative e di settore, dovrà, congruamente, scaturire la valutazione dei titolari di P.O. e dei Dirigenti.
Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale rispettivamente alla durata del ed ai mesi di servizio prestati.

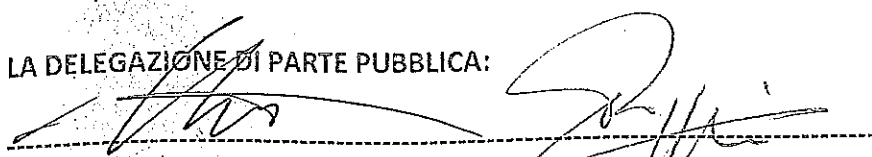
TITOLO VII° DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27 Disposizione finale

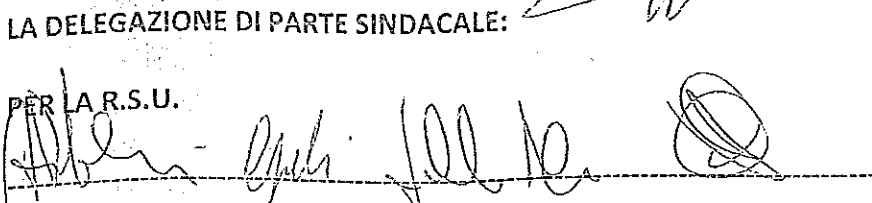
Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo ed utilizzate quale parte variabile del fondo.

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.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

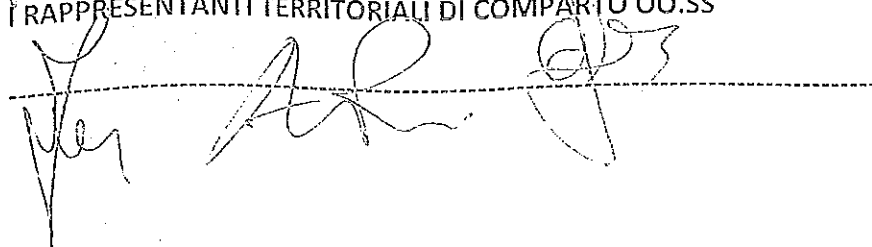


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

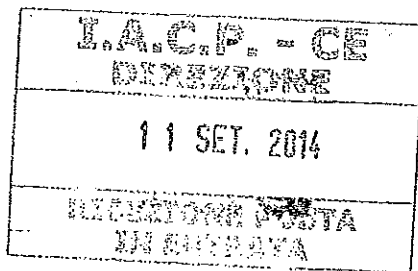


PER LA R.S.U.

I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DI COMPARTO OO.SS



Caserta, li 11/09/2014



Al Direttore Generale

SEDE

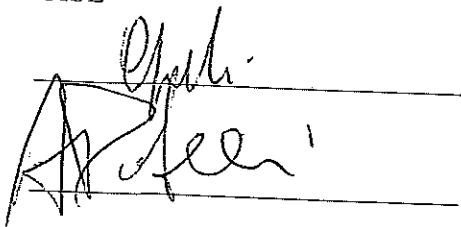
Oggetto : trasmissione Regolamento per la ripartizione della Performance/produktività, con le modifiche ed integrazioni apportate dal Tavolo di contrattazione in sede di Delegazione Trattante tenutasi in data odierna.

Questa RSU trasmette alla Sv in qualità di Presidente della D.T. quanto in oggetto, in versione definitiva e finale.

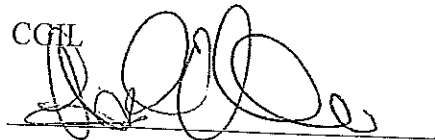
Distinti saluti.

LA R.S.U.

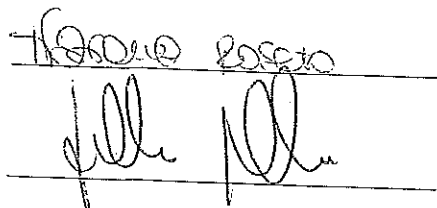
CISL



CGIL



UIL



REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE/PRODUTTIVITA'

1. FINALITA' E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE

Il sistema di gestione della performance/ produttività dell'Ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente interrelati:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- il sistema premiale;
- il sistema di trasparenza e di integrità.

Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance management, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

In particolare, il sistema premiale è costituito dall'insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'Ente nel suo complesso a migliorare la propria performance. In particolare, detta le regole che raccordano il grado di performance conseguita con la retribuzione di risultato correlata.

Il sistema premiale dei dipendenti viene recepito nella contrattazione decentrata integrativa.

2. IL SISTEMA PREMIALE DEI DIPENDENTI

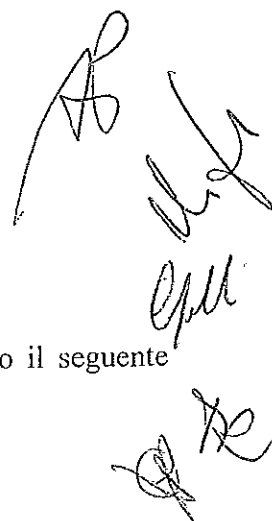
2.1 DETERMINAZIONE DEL BUDGET POTENZIALE DI PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Il premio potenziale di produttività individuale viene calcolato, per ciascun dipendente che ha svolto servizio nell'anno di riferimento (esclusi i titolari di P.O.) come di seguito esplicitato.

Si procede, per ciascun dipendente, ad individuare un fattore PONDERALE FINALE di riparto calcolato partendo dal fattore ponderale della categoria professionale di appartenenza di cui alla seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,30

Il FATTORE PONDERALE di CATEGORIA viene dapprima rettificato applicando il seguente FATTORE CORRETTIVO:



- a) fattore correttivo TEMPO, che rappresenta un prerequisito per l'accesso al sistema premiale. A tal fine può accedere al sistema premiale il dipendente che abbia svolto almeno 156 giorni di servizio (equivalenti a 6 mesi lavorativi) nell'anno solare. Nel conteggio delle presenze si considerano anche le giornate relative ad infortuni, ferie, maternità obbligatoria e le malattie garantite da specifiche disposizioni di legge (per patologie gravi ed handicap).

Una volta determinati i singoli fattori ponderali INTERMEDI per ciascun dipendente, si procede a sommare tali valori. Il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei fattori ponderali, onde determinare il "BUDGET TEORICO INDIVIDUALE MEDIO".

Successivamente il FATTORE PONDERALE INTERMEDIO di ogni dipendente viene rettificato in seguito all'applicazione del seguente FATTORE CORRETTIVO:

- b) fattore correttivo "ALTRI INCENTIVI". Nel determinare la quota di partecipazione del dipendente al premio di risultato, si tiene conto di eventuali altri incentivi del trattamento accessorio ai quali il dipendente ha avuto accesso nel periodo oggetto di valutazione (compensi ex. 109/94, progetti di vario genere e natura realizzati dall'Ente, straordinario, altri incentivi previsti dalla lettera K CCNL 1999).

Il fattore correttivo troverà applicazione secondo i seguenti termini percentuali:

(SI TENGA CONTO CHE L'IMPORTO COMPLESSIVO "ALTRI INCENTIVI" VA CONSIDERATO AL NETTO DEGLI ONERI RIFLESSI A CARICO DELL'ENTE, ALLO SCOPO DI CREARE UNA PARAMETRAZIONE OGGETTIVA E OBIETTIVA TRA SOMME CHE SONO SOTTOPOSTE A TASSAZIONI DIVERSE)

- qualora l'importo degli ALTRI INCENTIVI rientri in una percentuale compresa e/o uguale al 30% del FATTORE PONDERALE INTERMEDIO, questi viene rettificato di una percentuale pari al 15%;
- qualora l'importo degli ALTRI INCENTIVI rientri in una percentuale compresa e/o uguale dal 31% al 70% del FATTORE PONDERALE INTERMEDIO, questi viene rettificato di una percentuale pari al 35%;
- qualora l'importo degli ALTRI INCENTIVI rientri in una percentuale compresa e/o uguale dal 71% al 100% del FATTORE PONDERALE INTERMEDIO, questi viene rettificato di una percentuale pari al 50%;
- qualora l'importo degli ALTRI INCENTIVI rientri in una percentuale compresa e/o uguale dal 100% al 150% del FATTORE PONDERALE INTERMEDIO, questi viene rettificato di una percentuale pari al 70%;
- qualora l'importo degli ALTRI INCENTIVI rientri in una percentuale compresa e/o uguale dal 150% al 200% del FATTORE PONDERALE INTERMEDIO, questi viene rettificato di una percentuale pari al 85%;
- qualora l'importo degli ALTRI INCENTIVI rientri in una percentuale uguale o superiore al 200% questi viene azzerato e il dipendente non partecipa alla distribuzione del premio potenziale.

In questo modo si determina il fattore PONDERALE FINALE di ogni dipendente.

I fattori ponderali finali per ciascun dipendente vengono sommati tra loro.

Il budget di produttività dell'anno viene suddiviso per la somma dei fattori ponderali finali, onde determinare il "BUDGET TEORICO INDIVIDUALE FINALE".

Tale parametro viene moltiplicato per i singoli fattori ponderali finali dei dipendenti in modo da determinare il budget individuale potenziale.

La somma dei budget individuali potenziali dei dipendenti di ogni unità organizzativa rappresenta il punto di riferimento per il calcolo del budget potenziale di area.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller initials, and a signature at the bottom.

2.2. DETERMINAZIONE DEL PREMIO EFFETTIVO DI PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

La valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un punteggio da 5 a 10. sulla base di tale assunto il premio incentivante per il personale dipendente verrà attribuito secondo la seguente tabella:

PUNTEGGIO	% PREMIO EFFETTIVO DI PRODUTTIVITA'
PUNT. < 5	0%
PUNTEGGIO = 5	50% del budget potenz.individuale
5 < punteggio < 9	interpolazione tra 50% e 90% del budget potenz. Indiv.
9 <= punteggio <= 10	100% del budget potenziale individuale

I valori per la determinazione del punteggio contenuto nella tabella sopra esposta sono contenuti nella scheda di valutazione allegata al presente regolamento.

2.3 LA GESTIONE DEI RESTI

La gestione dei resti derivanti dall'applicazione del presente regolamento, genera economie, che andranno a confluire nel Fondo ctg. A-D, parte variabile.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
NON TITOLARE DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA

PROFILO PROFESSIONALE:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Punteggio assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio	Max 3 punti	
Valutazione da parte del Titolare di Posizione Organizzativa / Dirigente(*) - (*) solo nei casi in cui non vi sia una figura apicale intermedia tra il Dirigente ed il personale da valutare).	Max 7 punti	
Efficienza organizzativa ed affidabilità lavorativa	da 0 a 1	
Capacità di relazionarsi con l'utenza e con i colleghi	Da 0 a 1	
Grado di responsabilità verso i risultati	da 0 a 1	
Apporto qualitativo/quantitativo delle prestazioni lavorative	Da 0 a 1	
Abilità tecnico operativa nell'applicazione delle conoscenze	da 0 a 1	
Livello di autonomia decisionale/operativa - iniziativa	da 0 a 1	
Rispetto dei tempi di esecuzione - Rilascio delle procedure	da 0 a 1	
TOTALE	Max 10 punti	

Il Dirigente/ Responsabile del Servizio	
Il Dipendente per presa visione	
Il Titolare di Posizione Organizzativa	

Valutazione da parte del Titolare di Posizione Organizzativa (Max 10 punti):
Per ogni criterio di valutazione si possono indicare numeri da 0 a 1 (quindi 0 - 0,5 - 1).

punteggio

