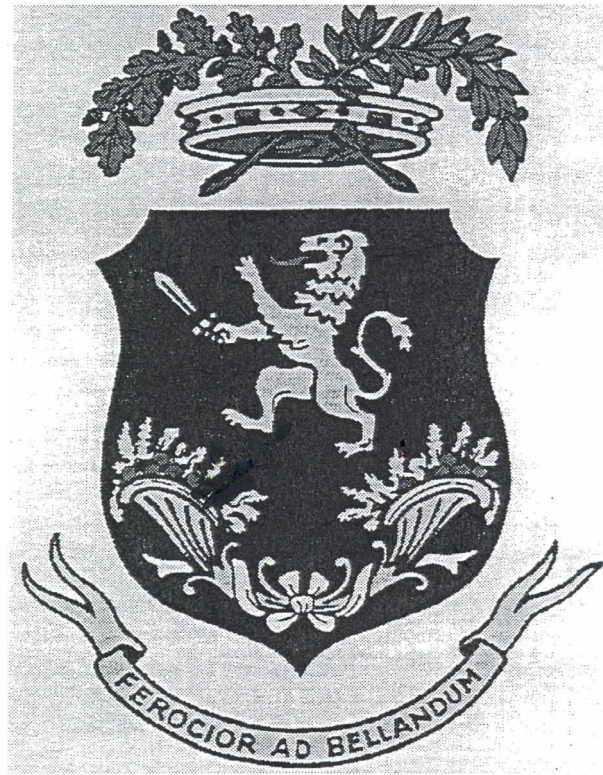


PROVINCIA DI FROSINONE



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 1998/2001

Frosinone, Ottobre 2001

uso interno

l.

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale della Provincia di Frosinone inquadrato nelle categorie A, B, C, D del contratto collettivo nazionale di lavoro per la revisione del sistema di classificazione professionale del personale dipendente delle amministrazioni del comparto regioni ed autonomie locali, a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, salve le clausole per i tipi di speciale rapporto di lavoro.

ART. 2 TERMINI DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo concerne il periodo 01.01.1998 31.12.2001, fatte salve le clausole del C.C.N.L. 1998/2001.
2. Il Contratto è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti .
3. Alla scadenza del 31.12.2001 il presente Contratto si rinnova automaticamente se nessuna delle due parti lo abbia disdetto con lettera A.R. almeno due mesi prima.
4. Per le verifiche sui singoli istituti di cui agli articoli successivi, le parti fanno richiamo specifico a tempi e modalità sui singoli istituti e, comunque è effettuato un bilancio ad un anno dalla stipula del presente Contratto, in una seduta formale di delegazione trattante.

ART. 3 PROCEDIMENTO NEGOZIALE

1. Ai fini del miglior perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità dei servizi e dell'azione amministrativa, il negoziato decentrato è preceduto da:
 - presentazione delle richieste precise della parte sindacale, sotto forma di piattaforma, almeno quindici giorni prima della seduta negoziale ai sensi dell'art. 5 del C.C. N.L. 1998-2001, salvo eccezioni ritenute valide dalle parti;
 - consegna della documentazione della parte pubblica, anche per sintesi, occorrente quale informazione propedeutica ovvero preventiva al negoziato di cui all'art. 4 del C.C.N.L. 1998/2001.

ART. 4 RELAZIONI SINDACALI

m.

1. OBIETTIVI STRUMENTI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei diritti, ruoli e responsabilità dell'Ente, delle R.S.U. e delle OO.SS. è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

b) Materie senza obbligo di accordo

Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabilite, che si articola nei seguenti modelli relazionali.

2. TIPOLOGIE DI RELAZIONI SINDACALI

A) Contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente

- a) Materie con obbligo di..accordo.
 - 1) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall' art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art. 17;
 - 2) Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17 comma 2 lett.A;
 - 3) Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle attività disagiate, ai compiti che comportino specifiche responsabilità, la incentivazione di attività correlate alla utilizzazione di risorse previste da specifiche disposizioni di legge.
 - 4) Criteri per la costituzione del fondo per l'indennità di posizione e di risultato;
 - 5) Integrazione dei criteri per il passaggio economico all'interno della categoria del nuovo sistema di classificazione del personale;
 - 6) Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione orizzontale o per la retribuzione di posizione e di risultato;
 - 7) Le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate nell'art. 28 del D.P.R. 19 1990 n. 333. anche per le finalità della L. 10.04.1991 n. 125.
 - 8) Le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di lavoro di cui all'art.2;
 - 9) Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo lo disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 35 del D.L.gs 29/93.

- 1) Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- 2) Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- 3) Implicazione in ordine alla qualità del lavoro e della professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologie e della domanda di servizi;
- 4) Criteri generali relativi alle politiche dell'orario di lavoro, al riguardo le parti convengono sull'opportunità di valutare, a richiesta del personale. e *per* particolari situazioni documentate, l'accesso a tipologie di orario da concordare con i dirigenti. Tale flessibilità di orario trova applicazione prioritaria nei confronti del personale svantaggiato sul piano sociale e familiare.

Per le materie sopra elencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo. Trascorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili per altri trenta, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziative e decisioni.

B) CONCERTAZIONE

La concertazione si attua sulle seguenti materie:

- 1) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- 2) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- 3) conferimento di incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- 4) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del NOP;
- 5) individuazione delle risorse aggiuntive di cui all'art. 15 lett. B per il finanziamento del fondo destinato alla progressione economica interna alla qualifica di cui all'art.15;

- 6) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3 comma 6;
- 7) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui art. 14 comma 2 NOP;
- 8) articolazione orario di servizio;
- 9) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti-trasferimenti di funzione e personale;
- 10) andamento dei processi occupazionali;
- 11) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data della eventuale iniziativa di una delle parti; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa eventuale richiesta. dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

C) INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacati di cui all'art. 10 comma 2 sugli atti di valenza generale anche del carattere finanziario, concernente il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, in particolare: regolamenti, direttive di servizio, orari di lavoro, criteri per la mobilità, organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, ecc.

Affinchè l'informazione sia strumento efficace e funzionale al monitoraggio ed alla verifica delle scelte compiute, le parti ritengono essenziale dare informazione COII periodicità annuale alle RSU ed alle OO.SS. su:

- numero degli addetti in servizio per qualifica, profilo professionale e tipologia di contratto;
- i pensionamenti avvenuti in corso d'anno e quelli previsti;
- gare d'appalto o convenzioni per l'effettuazione dei servizi e attività con personale esterno;
- piani di formazione del personale;

L'Amministrazione informa altresì la RSU e le OO.SS. delle determinazioni dirigenziali riguardanti emolumenti in pagamento riguardanti il personale, in particolare quelli per lo straordinario ed il salario accessorio.

D) DIRITTO DI SCIOPERO

Premesso che rimane tutt'ora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al C.C.N.L. del 06.07.1995, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i Responsabili del funzionamento dei singoli uffici servizi in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati ed alla OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove è possibile;
- c) durante lo sciopero i Funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
- d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.
- e) In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione al personale.

r.

ART. 5

FINANZIAMENTO DEGLI ONERI DI PRIMA ATTUAZIONE DEL NUOVO MODELLO DI CLASSIFICAZIONE

Agli oneri derivanti dalla riclassificazione del personale previsto dall' art. 7, commi 3 e 4 del C.C.N.L. del nuovo ordinamento professionale, si fa fronte mediante l'utilizzo parziale delle risorse indicate nell'art. 2, comma:2 del C.C.N.L. del 16.07.1996. Le disponibilità dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per l'anno 1999 e successivi sono ridotte in misura proporzionale.

ART. 6

RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Le parti individuano le voci di calcolo del fondo destinato all'attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5 dell'art. 15, nonché a sostenere l'iniziativa rivolte a migliorare la produttività, efficacia ed efficienza di servizi.

Le parti stabiliscono, altresì, che nel bilancio 1999/2000 sussistono le relative capacità di spesa per integrare il fondo a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al 2° comma dell'art. 15 per un importo di f. 1.400.000.000 + 1.400.000.000 (ALLEGATO 1 e 1 bis), fermo restando che per il 2001 andrà sviluppata apposita tabella con gli importi disaggregati per verificare gli incrementi previsti dalle code contrattuali.

ART. 7

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Le risorse di cui all' art. 5 precedente sono utilizzate secondo quanto stabilito nell' Allegato 2 e 2bis. Gli articoli richiamati nell'allegato 2 e 2bis non specificati si riferiscono tutti al C.C.N.L. 1998/2001.

Le risorse di cui sopra sono incrementate della somma necessaria al pagamento delle indennità di £. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4 del C.C.N.L. del 06.07.1995 a tutto il personale della ex ottava qualifica che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzati ai sensi dell' art. 9 del NOP.

Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell' art. 10 del medesimo C.C.N.L..

Le risorse del fondo sono, altresì, destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell'art. 7 comma 2 del NOP.

Fermo restando che il fondo 1999/2000 è stato già destinato e qualora non distribuito, si concorda di destinare la parte eventuale non distribuita alla produttività in aggiunta ai 600 milioni.

Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art. 44 della L. 449/97 e del D.Lgs 29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali,



l'Ente può prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell' indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio.

ART. 8

COLLEGAMENTO TRA PRODUTTIVITA' E INCENTIVI

La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2 lett. A del C.C.N.L. 1998/200, è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in una unica soluzione dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del D.Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 8BIS

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PROCEDIMENTI DI DISTRIBUZIONE

Nel 2001 l'incentivazione della produttività verrà distribuita con i criteri vigenti. Per il 2002 si applicano i seguenti criteri:

l'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi definiti dal PEG e ai risultati effettivamente conseguiti.

Procedimento di assegnazione delle risorse:

Le risorse destinate alla produttività vengono assegnate preventivamente ad ogni Settore in base alla "pesatura" degli obiettivi contenuti nel PEG, definite con atto della conferenza dei Dirigenti presieduta dal Direttore Generale.

A tal fine gli obiettivi si distinguono in:

- a) normali (peso 1-6), obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al mantenimento degli standard;
- b) mediamente impegnativi (peso 7-12), obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;
- c) molto impegnativi (peso 13-17), obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;
- d) innovativi (peso 18-20) obiettivi che determinano un miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati anche tramite strumenti e tecnologie di nuova introduzione

L'assegnazione ad ogni Settore avviene con la seguente formula:

risorse complessive destinate alla produttività X sommatoria dei punti assegnati ad ogni obiettivi del Settore

diviso

sommatoria dei punti assegnati ad ogni obiettivi di tutti i Settori dell' Ente

Procedimento di distribuzione

Al termine dell'esercizio i Dirigenti Responsabili degli obiettivi del PEO predispongono un breve resoconto dove vengono evidenziati i risultati ottenuti, nonché l'apporto individuale di ogni dipendente con la seguente scheda di valutazione

Numero	Elementi di valutazione	Punti (max 7 ad elemento) ad eccezione impegno profuso 10
1	Risultati ottenuti	
2	Qualità della prestazione resa	
3	Impegno profuso (legato ai gg. di lavoro)	
4	Rapporti esterni ed interni	
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Grado di flessibilità e semplificazione delle procedure	
7	Capacità di proporre soluzioni innovative	
8	Rispetto dei tempi	
9	Grado di responsabilità	
10	Condizione di lavoro	

TOTALE GENERALE

Al punteggio totale sarà sommato il correttivo di seguito indicato per ogni posizione economica che sono ricavati dal livello stipendiale previsto, per ogni posizione economica, dal C.C.N.L. sul nuovo ordinamento professionale del 31 marzo 1999.

Posizione economica	Peso posizione economica
A1	11,7
A2	12,1
A3	12,6
A4	13,1
B1	12,9
B2	13,4
B3	14,4
B4	14,9
B5	15,4
B6	16,0

C1	15,8
C2	16,6
C3	17,4
C4	18,5
D1	18,1
D2	20,0
D3	23,6
D4	25,0
D5	27,0

Il punteggio massimo è così fissato in 100 punti e ad esso corrisponderà il premio individuale/o di gruppo in massimo stabilito dal Dirigente.

Per punteggio inferiore o pari a 40 non si assegnerà nessun premio individuale/ o di gruppo. Per punteggi tra 41 e 100 si assegna una percentuale correlato al punteggio raggiunto. Entro giugno del 2002 le parti si riconvocano per la verifica dei suddetti criteri.

ART. 9

FONDO LAVORO STRAORDINARIO

- 1) Le risorse di cui agli artt. 14, 15 e 16 del C.C.N.L. del 31.03.99 relativo allo straordinario come modificato dall'art. 38 e 38 bis. 39 del C.C.N.L. successivo del 14.09.2000, sono quantificati annualmente.
- 2) Le parti concordano che per gli anni 1999/2000 e 2001 la loro quantificazione e la relativa assegnazione è avvenuta con delibere giuntali n. 28 del 07.02.00, n. 56 del 08.06.00 e n. 198 del 22.05.01.
3. Le somme utilizzate per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario sono definite dopo la chiusura del Rendiconto Consuntivo per l'esercizio di riferimento.
4. Ribadendo che il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di effettiva necessità e/o per eventi eccezionali, le parti si incontreranno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
5. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario, con le modalità e le forme di cui agli artt. 38, 38 bis e 39 del C.C.N.L. successivo del 14.09.2000 avverrà solo previa indicazione del Dirigente di riferimento e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento.
6. Gli eventuali risparmi di spesa, da verificare dopo la chiusura del Rendiconto Consuntivo dell' esercizio di riferimento, andranno ad incrementare il fondo per il finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

ART. 10

FONDO PER LA FORMAZIONE

La formazione l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente si realizza coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione, prevedendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti fra il personale. (A tal fine sono approvati in sede di contrattazione decentrata i criteri per i piani annuali e pluriennali delle attività suddette, che terranno conto delle esigenze dell' azione burocratica-amministrativa correlate ai processi di innovazione).

A tale istituto oltre al consolidato in bilancio vanno destinate ulteriori risorse economiche pari almeno all' 1 % annuo del monte salari, da gestire nell' ambito della vigenza contrattuale, attraverso capitoli di bilancio specifici e vincolati.

La suddetta somma, se non spesa, resta vincolata al riutilizzo nel successivo esercizio per la medesima finalità. Fermo restando quanto già previsto dall'art. 52 del vigente Regolamento di Organizzazione, a decorrere dall' 1.01.2002 trova applicazione il presente articolo e pertanto, ogni struttura elabora annualmente sulla base dell'analisi dei propri fabbisogni il piano di formazione dei dipendenti.

ART.11

PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA' MANEGGIO VALORI, ORARIO, NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO

1. Le risorse di cui al punto D dell'allegato 2 a! presente Contratto sono finalizzate all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose e dannose. Dette risorse sono pertanto destinate alla corresponsione delle seguenti indennità:

turnazione
rischio

reperibilità
maneggio valori
orario ordinario notturno
orario ordinario festivo
orario ordinario festivo notturno

2. La turnazione e la relativa indennità nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa vigente, è istituita, nelle corrispondenti strutture per garantire erogazioni dei seguenti servizi:

vigilanza della Polizia Provinciale
vigilanza alla guardiola

3. La indennità di rischio, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo e nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e integrità personale così come individuati

dall'allegato B al D.P.R. 347/83. ed ultimata dal personale dei seguenti servizi:

- servizio tecnico manutentivo;

-ai lavoratori addetti ai video terminali e al centralino.

4. La reperibilità e la relativa indennità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita per le seguenti aree di pronto intervento:

pronto intervento alla rete stradale e agli edifici scolastici.

5. Al personale adibito in via continuativa in servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, una indennità giornaliera. Detta indennità riguarda le seguenti posizioni di lavoro:

Economo.

6. Le indennità per maggiorazioni orarie relative ad attività lavorative prestate nelle seguenti condizioni:

ordinario notturno; ordinario

festivo; ordinario festivo

notturno;

vengono, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, corrisposte al personale che ha operato nelle predette condizioni.

7. Alle attribuzioni di tali trattamenti gli aventi diritto e all'ulteriore individuazione di figure professionali e servizi necessari, provvedono i Dirigenti interessati, che ne danno preventiva comunicazione alle OO.SS., identificando le particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, con il personale a cui corrispondere la relativa indennità ...

8. Nel caso di impossibilità di far fronte a maggiori prestazioni attraverso la sola razionalizzazione delle strutture e/o risorse finanziarie già disponibili, con la conseguente necessità di individuare nuove risorse per sostenere gli oneri delle più elevate prestazioni, dovranno essere riferite le risorse: per gli istituti specifici del trattamento accessorio che necessitano di un effettivo incremento (reperibilità, turni, rischio ed altre situazioni analoghe) e devono essere individuati i relativi mezzi di copertura in sede di approvazione di bilancio.

I Settori individuati, previa verifica semestrale, potranno essere modificati a condizione che si resti nel limite di spesa preventiva e che non si effettuino delle "reformatio in pejus" per i dipendenti.

ART. 12 PROGRESSIONE VERTICALE

Fermo restando quanto previsto dall' art. 61 del vigente Regolamento di Organizzazione e successivo accordo di concertazione del 18.07.2001, le parti preso atti della disciplina di cui all'art. 4 del C.C.N.L. di classificazione del personale per il quadriennio 1998/2001 concordano in ordine a quanto segue:

le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore dovranno essere concordate e disciplinate con atti previsti nei regolamenti interni dell' Ente, nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica non destinata all' accesso esterno. Annulamente, in sede di approvazione del piano annuale e triennale delle assunzioni l'Amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti nella dotazione organica dovranno essere ricoperti nel corso dell' anno di riferimento finanziario, ricorrendo prioritariamente a procedure di selezione interna basata sulla professionalità, successivamente ricorrendo alla mobilità esterna, ove possibile, infine ricorrendo alle procedure concorsuali esterne.

Per le selezioni interne si prescinde dal possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall' esterno per il posto messo a concorso, fatti salvi i titoli professionali previsti dalle vigenti norme ..

Le selezioni dovranno essere basate, oltre che sulla valutazione del curriculum del candidato, anche su prove o colloquio tendenti ad accertare la professionalità dello stesso in relazione all'incarico da ricoprire.

ART. 13 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Il fondo per la progressione economica orizzontale è costituita principalmente da tutte le risorse economiche destinate al soppresso istituto del livello economico differenziato maggiorato di un importo, da concordare, da prelevare dal fondo generale costituito ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'01.04.1999.

Fermo restando quanto ha già formato oggetto di deliberazione G.P. n. 35 del 24.02.2000, e dall' art. 61 del vigente Regolamento di Organizzazione. in sede di contrattazione annuale è definita in termine percentuale sulla consistenza del personale all' interno di ciascuna categoria e di ciascuno dei particolari profili. di cui al comma 7 dell' articolo 3 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale, l'entità delle progressioni orizzontali per l'anno di riferimento.

2. Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione, all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale,

3. I criteri del sistema permanente di valutazione risultano i seguenti:

Categoria A	Per ogni elemento max 25 punti
a) Impegno sul lavoro	
b) qualità della prestazione	
c) flessibilità nell' espletamento delle funzioni e dei compiti affidati	
d) capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi	

Categoria B	Per ogni elemento max 20 punti
a) Impegno sul lavoro	
b) qualità della prestazione	
c) flessibilità nell' espletamento delle funzioni e dei compiti affidati	
d) capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi	
e) grado di utilizzazione delle conoscenze e capacità personali	

Categoria C	Per ogni elemento max 14 punti, ad eccezione impegno max 16
a) impegno sul lavoro	
b) qualità della prestazione	
c) grado di autonomia sul lavoro	
d) grado di utilizzazione -delle conoscenze e capacità personali	
e) flessibilità nell' esercizio delle funzioni e dei compiti affidati	
f) capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi	
g) capacità propositiva e gestionale	
Categoria D	Per ogni elemento max 10 punti
a) impegno richiesto dai compiti affidati	
b) qualità della prestazione	
c) grado di autonomia sul lavoro	
d) grado di utilizzazione delle conoscenze e capacità personali	
e) capacità organizzativa, propositiva e gestionale	
f) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
g) gradi di coinvolgimento e partecipazione ai processi lavorativi gestionali ed all'attività dell'Ente	
h) flessibilità nell'esercizio delle funzioni e dei compiti affidati	
i) capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi	
j) grado di relazione con l'esterno e capacità di gestione dei relativi rapporti	

Tali risultanze sono integrate, sempre nell'ambito di ciascuna categoria, dalla valutazione dell'arricchimento professionale, anche conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento, secondo la tabella sottoindicata:

Cat.	Sistema permanente di valutazione	Arricchimento professionale attestato *	Esperienza acquisita
D	70%	30%	0
C	55%	30%	15%
B	40%	30%	30%
A	35%	30%	35%

* A seguito della concreta applicazione dell'art. 10 e successivo regolamento di valutazione degli arricchimenti professionali e attestati attinenti al profilo professionale rivestiti in quel momento. I titoli, gli attestati e gli arricchimenti professionali ottenuti per corsi effettuati per conto dell'Ente hanno valore solo se successivi all'1.01.2002 ...

4. Le selezioni per la progressione economica orizzontale sono effettuate sulla base dei criteri sopraindicati, operata dal Dirigente.

La mancata partecipazione ai corsi di formazione a seguito del piano formativo di cui all'art. 10 del presente integrativo produce l'automatica esclusione dalla valutazione.

5. La progressione economica è attribuita, con provvedimento motivato, nei limiti previsti per ciascuna categoria per l'anno di riferimento, secondo l'ordine della graduatoria definita per

ciascuna categoria sulla base dei criteri indicati nel precedente comma 2 e comunicato ai sensi dell'art. 6 dell'Ordinamento professionale.

ART. 14 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La tipologia delle Posizioni Organizzative presa disgiuntamente è la seguente:

- direzione di struttura organizzativa di particolare complessità, cui sia correlato un elevato livello di autonomia gestionale e organizzativa e/o incarico di una peculiare funzione.
- Esercizio di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione che presuppongono il possesso del diploma di laurea o di scuola universitaria e/o l'iscrizione ad albi professionali.
- Funzioni con elevata autonomia ed esperienza, in posizione di staff per le attività riguardanti studio, ricerca, vigilanza e controllo.

Conferimento dell'incarico:

gli incarichi vengono conferiti al personale appartenente alla categoria D dal Dirigente con provvedimento motivato per un periodo massimo di 5 anni, con possibilità di rinnovo sempre con la medesima forma.

Per l'individuazione delle relative indennità si fa riferimento alle risorse di cui al C.C.N.L. Entro il 31 ottobre l'Ente si impegna a concludere le procedure per la istituzione delle posizioni organizzativa.

Entro 15 giorni dalla conclusione della relativa concertazione l'Ente si impegna a istituire le posizioni organizzative per singolo settore.

ART. 15 DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE INCARICATO DELLE FUNZIONI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La disciplina dell'art. 18 della L. 109/94 e dell'art. 69 comma 2 del D.P.R. 268/87 trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. del nuovo ordinamento professionale.

ART. 16 DISAPPLICAZIONE DI NORME

Le parti congiuntamente si impegnano ad effettuare una ricerca congiunta tra le norme da disapplicare e quelle da attuare in quanto vigenti.

ART. 17 INNOVAZIONE E MODIFICA DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o 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, l'Amministrazione procede alla informazione preventiva alla struttura coinvolta.

L'informazione è documentata in forma scritta e dibattuta in apposito incontro tra le parti.

Nell'arco di trenta giorni il soggetto competente indice conferenze di organizzazione coinvolgendo il personale interessato.

ART. 18 RESPONSABILE DELLA SICUREZZA

L'Amministrazione individua il responsabile della sicurezza in base alle norme del D.P.R. 626/94, le organizzazioni sindacali indicano, altresì, un proprio rappresentante, a rotazione di sigla, ogni sei mesi.

Le parti di concerto si incontrano almeno una volta l'anno per definire:

- 1) le priorità di intervento in materia di salute e sicurezza;
- 2) la relativa copertura finanziaria del piano;
- 3) le modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

ART. 19 PARI OPPORTUNITA'

Le parti concordano le misure per favorire le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, previa consultazione della commissione per le pari opportunità.

ART. 20 MOBILITA' INTERNA

Al fine di meglio utilizzare le risorse umane disponibili ed avere personale altamente motivato, si conviene quanto segue:

- all'interno di ciascuna area professionale vanno assecondate le mobilità a richiesta del dipendente, escluse quelle verso profili professionali che richiedono specifici titoli abilitanti;

- nel caso di posti di nuova istituzione o resisi vacanti, si effettuerà una ricerca verso il personale dipendente avente i titoli per il posto in questione, tesa a verificare interesse dello stesso alla copertura del posto medesimo;
- non sono ammesse mobilità definite con ordine di servizio senza congruo preavviso non inferiore a trenta giorni al dipendente interessato;
- tutte le mobilità devono essere motivate in relazione alle competenze specifiche richieste ed alle peculiari qualità di cui sarebbe dotato il personale individuato;

ART. 21 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1. Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei casi e nei limiti previsti dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale.
2. Per le assunzioni a tempo determinato in categoria A e per i profili della categoria B per i quali è prescritto il possesso del solo requisito della scuola dell'obbligo, si fa ricorso alle procedure di reclutamento previste dalla legge n. 56 del 1987 e successive modificazioni ed integrazioni.
3. Per soddisfare con tempestività le esigenze organizzative mediante la utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato, nei casi diversi da quelli indicati nel comma 2, vengono predisposte specifiche graduatorie degli aspiranti, per categoria e profilo professionale, sulla base di selezioni pubbliche semplificate.
4. Le graduatorie hanno validità triennale.
5. Le assunzioni a tempo determinato, nei limiti previsti dalla programmazione dei fabbisogni e delle correlate risorse finanziarie e da richiesta motivata e documentata dei Dirigenti, avvengono per chiamata degli aspiranti nel rispetto dell'ordine di graduatoria.
6. Il contratto individuale di assunzione è sottoscritto dal Dirigente del Personale.

ART. 21 BIS CONTENUTI DELLE SELEZIONI PUBBLICHE

1. Le selezioni pubbliche possono essere articolate sulla base di una pluralità di momenti valutativi, strutturati in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della selezione e alla complessità professionale della categoria nella quale il profilo stesso è collocato .
2. Si tiene conto, a tal fine, delle declaratorie di professionalità di ogni categoria, stabilite dall'allegato A al C.C.N.L. del 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale nonché delle specifiche declaratorie definite per i singoli profili professionali.
3. I distinti momenti valutativi possono avere ad oggetto:
 - a) i titoli di studio e di specializzazione conseguiti;
 - b) le esperienze di lavoro adeguatamente documentate;

- c) le prove tecniche, che possono consistere nella risposta a più quesiti a risposta multipla con risposta predefinita o a quesiti a risposta sintetica in un tempo predeterminato;
 - d) la prova orale o colloquio che deve tendere ad accertare la idoneità culturale e professionale del candidato con riferimento ai contenuti tipici del profilo oggetto della selezione.
4. Per tutte le categorie può essere previsto anche l'accertamento dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.

ART. 21 TER PRESELEZIONE

Per il perseguimento di obiettivi di celerità, economicità ed efficacia, ove il numero delle domande di partecipazione fosse molto rilevante, l'Ente può procedere a forme di preselezione sulla base della valutazione dei soli titoli espressamente indicati dal bando per tale finalità di selezione.

ART. 22 CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

1. L'Ente può attivare, secondo le previsioni del programma dei fabbisogni contratti a tempo determinato di formazione e lavoro, per una durata massima di 24 mesi, non rinnovabili, nel rispetto e nei limiti consentiti dalla vigente disciplina legislativa come integrata dai contratti collettivi di lavoro.
2. Il contratto individuale può essere trasformato alla scadenza, in contratto a tempo indeterminato, previa verifica del percorso formativo, nonché della valutazione da parte del Dirigente sulla attività prestata da] lavoratore e limitatamente alle previsioni quantitative della programmazione dei fabbisogni.
3. La selezione dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avviene nel rispetto della normativa generale vigente, in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve. precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

ART. 23 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali.

ART. 24 IMPEGNO PER LA STIPULA

Il presente contratto, dopo la firma, forma oggetto di autorizzazione da definire entro 15 giorni, ai sensi del D.Lgs. 165/2001, da parte della Giunta e previo referto reso dai Revisori dei Conti della Provincia.

Divenuta esecutiva l'autorizzazione le parti si incontrano per formalizzare la stipulazione con tutti gli effetti di legge. L'Amministrazione autonomamente invierà il Contratto Decentrato Integrativo all'ARAN per il monitoraggio ai sensi della normativa vigente.

RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
 PRODUTTIVITA' (ART.15 PREINTESA SUL NUOVO CCNL)

N.D.		DESCRIZIONE E RIFERIMENTI	IMPORTO
1	(art.15 comma 1°) LETT. a	Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno anno 1998 ex art.31 comma 2 lett.b) CCNL del 6.7.95	£ _____ £
2		Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro o responsabilità anno 1998 ex art.31 comma 2 lett.c) CCNL del 6.7.95	£ _____ £
3		Fondo per la qualità della prestazioni individuale anno 1998 ex art.31 comma 2 lett.d) CCNL dei 6.7.95	£ _____ £
4		Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi anno 1998 ex art.31 comma 2 lett.e) CCNL del 6.7.95	£ _____ £
5		Quota parte delle risorse di cui all'art.31 comma 2 lett.a) (Fondo per lavoro straordinario) del personale della ex VII e VIII q.f. incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative	£ _____ £
6	LETT. b	Risorse aggiuntive già destinate nell'anno 1998. ai sensi dell'art.32 del CCNL del 6.7.95 "Risorse aggiuntive ed economie di gestione"	£ _____ £
7	LETT. c	Risparmi di gestione già destinati nell'anno 1998, derivati da riorganizzazioni, riduzione di "posti in organico ecc. ai sensi dell'art.32 del CCNL del 6.7.95 "Risorse aggiuntive ed economie di gestione"	£ _____ £
8	LETT. d	Somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della Legge 449/97 (Collegato alla finanziaria 1998 - Contratti di sponsorizzazione e: accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributo dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)	£ _____ £
9	LETT. e	Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.	£ _____ £
10	LETT. f	Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.2 comma 3 Dlgs. 29/93 (Cessazione incrementi retributivi non previsti dalla nuova disciplina contrattuale attribuiti da disposizioni di legge regolamenti o atti amministrativi es. indennità pulizia vestiario)	£ _____ £
11	LETT. g	Risorse destinate per l'anno 1990 al pagamento del LED al personale in servizio	£ _____ £

Provincia di Frosinone

IPOSTESI DI ACCORDO

tra le delegazioni trattanti
di parte pubblica
e
di parte sindacale

in sostituzione dell'art. 8 bis
del contratto decentrato
integrativo dei dipendenti

**UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'(CCNL 1.4.1999 -
ART. 17)**

RIPARTIZIONE FONDI RISORSE ECONOMICHE ANNO 2002

A	Fondo complessivo Politiche Risorse umane e produttività	1.099.080,96
B	Residui anni pregressi	59.747,58
	a detrarre	
C	Fondo per lavoro straordinario (14)	225.000,00
D	Disponibilità complessiva fondo (A + B - C)	933.828,54
E	Fondo incrementi retributivi per progressione di categoria (17/b)	
	risorse disponibili per progressioni orizzontali	155.200,00
	Tot. E	155.200,00
F	Fondo per retribuzione di posizione e risultato (17/c)	
	n. 35 posizioni organizzative (posizione e risultato) x n. 8 mesi	140.000,00
	indennità £1.500.000 personale ctq. D non investito di incarico di P. o.	12.000,00
	medesima indennità periodo gennaio-aprile personale incaricato di P. o.	2.582,28
	Tot. F	154.582,28
G	Risorse per varie finalità (17/d-e-f)	
	Indennità di turno	6d.ddd,dd
	Indennità di rischio	30.087,00
	Indennità di reperibilità	240.000,00
	Indennità maneggio valori/Indennità di cuffia	1.700,00
	Tot. G	331.787,00
H	Risorse per produttività (17/a)	
	Produttività (17/a)	262.005,96
	Risorse punto n. 21 del fondo (20%)	6.050,66
	Eventuali risorse provenienti art. 8 bis CC DI	*
	Risorse punto n. 21 del fondo (80%) - destinazione specifica	24.202,64
	Tot. H	292.259,26
I	TOTALE GENERALE DESTINAZIONE FONDO (E + F + G + H)	933.828,54

* da definire a consuntivo

Incentivi per specifiche attività previste da leggi (1,5% ...)(17/g)

** somma da determinare ed utilizzare in corrispondenza della relativa voce del fondo (art. 15, comma 1 lett. k CCNL 01.04.1999)

LE PARTI

- o Considerato necessario procedere ad una rivisitazione dei criteri per l'attribuzione del personale dipendenti delle risorse per la produttività e il miglioramento dei servizi ed in particolare di quelle di cui all'art. 15, comma 1, lettera l) e comma 5 del CCNL, 01/04/99 e all'art. 4 comma 4 del CCNL del 05/10/2001;

CONVENUTO CHE

- o In caso di attivazione di nuovi o aggiuntivi servizi o attività, ai sensi del citato art. 15, dovrà prioritariamente farsi fronte con personale trasferito, con nuove assunzioni o con processi di mobilità;

CONCORDANO

Di sostituire l'art.8 bis del contratto collettivo decentrato integrativo con il seguente:

ART. 8 BIS CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PROCEDIMENTI DI DISTRIBUZIONE

1) (definizione risorse)

Annualmente le parti, nell'ambito della complessiva destinazione delle risorse per il salario accessorio, definiscono:

- a) le risorse genericamente destinate alla produttività ed al miglioramenti dei servizi;
- b) le risorse, destinate alla medesima finalità, derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera 1) e comma 05 del CCNL 01.04.1999 quando, per carenza di personale trasferito o assegnato, si renda necessario far fronte alle nuove attività e servizi con proprio personale già in servizio; nonché le risorse, sempre destinate alla medesima finalità, derivanti dall'applicazione dell'art. 4, comma 4, del CCNL 05.10.2001.

2) (distribuzione produttività di cui alla lettera a) fra i centri di costo)

La quota parte del fondo assegnata alla finalità della lettera a) è ad inizio anno, suddivisa per ciascun centro di costo in funzione del numero dei dipendenti in servizio in ciascun centro di costo secondo la seguente scala parametrica per categoria:

<u>CATEGORIA</u>	<u>PARAMETRO</u>
Ctg. A	1.00
Ctg. B1	1.20
Ctg. B3	1.40
Ctg. C	1.60
Ctg. D1	1.80
Ctg. D3	2.00

la ripartizione definitiva per ogni centro di costo avverrà a fine anno, utilizzando, a tal fine, anche le risorse derivanti dall' applicazione di quanto previsto dal successivo comma 3 e dal1' art. 8 ter, comma 2. La quota parte di fondo assegnata a ciascun centro di costo potrà subire decurtazioni sulla base del grado di raggiungimento dei risultati, così come previsto dalla sottoelencata scala e le eventuali risorse disponibili, a seguito di dette decurtazioni, costituiranno economie e saranno riassegnate all'anno successivo:

100% di decurtazione: nei caso di obiettivi nei centro di costo non raggiunti (raggiungimento di risultati inferiori al 20 %)

66% decurtazione: nel caso di obiettivi nel centro di costo parzialmente raggiunti (raggiungimento dei risultati tra il 21% e il50%)

33% di decurtazione: nel caso di obiettivo nel centro di costo parzialmente realizzati (raggiungimento dei risultati tra il 51 % e l'80%);

0% di decurtazione: nel caso di obiettivi nel centro di costo raggiunti (raggiungimento dei risultati oltre l'80%);

4) (ripartizione risorse comma 1. lette a) all'interno di ogni centro di costo)

Il budget di ciascun centro di costo, viene assegnata al personale in servizio secondo i seguenti indici:

- a) per l' 80% sulla base della valutazione individuale effettuata dal dirigente, con il sistema permanente di valutazione di cui all'art. 13 del contratto decentrato integrativo;
- b) per il 20% sulla base dell'apporto quantitativo e professionale individuale. La valutazione della partecipazione del singolo dipendente viene determinata con la metodica e le fasi individuate dal successivo comma 6:

3) (distribuzione produttività di cui alla lettera b) fra i centri di costo)

Le risorse di cui alla lettera b sono così distribuite:

80% al centro di costo direttamente interessato ovvero, nel caso di più centri direttamente interessati, viene suddiviso per ciascun centro di costo interessato in funzione del numero dei dipendenti coinvolti secondo la seguente scala parametrica per categoria;

<u>CATEGORIA</u>	<u>PARAMETRO</u>
Ctg. A	1.00
Ctg. B1	1.20
Ctg. B3	1.40
Ctg. C	1.60
Ctg. D1	1.80
Ctg. D3	2.00

20% al fondo generale della produttività di cui alla lettera a) del comma 1 del presente articolo;

la ripartizione definitiva del budget per ogni centro di costo avverrà a fine anno sulla base *del* grado di raggiungimento dei risultati così come previsto dalla scala di decurtazione di cui al precedente comma 2, e le eventuali risorse disponibili, a seguito di dette decurtazioni, costituiranno economie e saranno riassegnate all'anno successivo:

5) (ripartizione risorse comma 1. lett. b) all'interno di ogni centro di costo)

Il budget di ciascun centro di costo, proveniente dalle risorse di cui al comma 1, lett. b), viene assegnato al personale in servizio che abbia effettivamente partecipato alle attività e funzioni destinatarie delle specifiche risorse di cui trattasi, secondo i seguenti indici:

- a) per l'80% sulla base della valutazione individuale effettuata dal dirigente, con il sistema permanente di valutazione di cui all'art. 13 del contratto decentrato integrativo;
- b) per il 20% sulla base dell'apporto quantitativo e professionale individuale. La valutazione della partecipazione del singolo dipendente viene determinata con la metodica e le fasi individuate dal successivo Comma 6, prendendo in considerazione il solo personale del centro di costo, o in alternativa quello effettivamente interessato, e non il personale dell'intero Settore.

6) (apporto Quantitativo e professionale individuale)

L'individuazione dell'apporto quantitativo e professionale individuale, viene diversificato per dipendenti che hanno una articolazione dell'orario su 5 o 6 giorni nel modo seguente:

- a) si attribuisce al giorno di presenza il servizio il valore **p** corrispondente al parametro distinto, per posizione economica come da scala parametrica, per i dipendenti con orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali:

<u>CATEGORIA</u>	<u>PARAMETRO</u>
Ctg. A	1.00
Ctg. B 1	1.20
Ctg. B3	1.40
Ctg. C	1.60
Ctg. D1	1.80
Ctg. D3	2.00

b) per chi ha articolato l'orario *di* lavoro su 6 giorni è pari a 5/6 di **P** (costituito cori il sistema correttivo di cui al punto a), con l'accortezza di calcolare fino a 3 decimali;

c) successivamente si moltiplicano tutti i giorni di presenza di ogni dipendente del settore per il proprio valore **p**, il risultato **P** viene sommato per tutti i dipendenti del settore ottenendo la somma **T** di tutti i valori delle presenze dei dipendenti del settore;

d) per calcolare l'importo da corrispondere ad ogni dipendente **I**, dato **S** il budget di settore, con le eventuali riduzioni operate, occorre applicare la seguente formula per ogni dipendente del settore:
I = S : T x P;

e) Ai fini del calcolo della liquidazione della presente quota di risorse destinate alla produttività collettiva non verranno considerati giorni di assenza i periodi dovuti a:

Congedo obbligatorio per maternità;
Infortunio per cause di servizio;
Malattia a causa di servizio;
Permessi sindacali e assemblee sindacali;
Permessi per donazione di sangue;
Riposi compensativi per ricupero lavoro straordinario;
Permessi legge 104/92;
Permessi connessi a convocazioni o udienze presso Organi Giurisdizionali,

f) non spetta alcun compenso per assenze superiori al 50% nel corso di ciascun semestre.

LE PARTI INOLTRE

Premesso che:

- *il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro prevede, fra le materie di contrattazione decentrata aziendale, i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazione e che riguardano (a titolo esemplificativo e non esaustivo):*
 - a) art. 18 - L.109/94 e successive modifiche (progettazione e atti di pianificazione)*
 - b) art. 27 comma 1 CCNL successivo in data 14 settembre 2000 (compensi professionali avvocatura) ;*
 - c) art. 12, comma 1 lett. b) D.L. 437/ 96 convertito L. 556/1996 (spese liquidate all'ente locale nelle vertenze tributarie);*
 - d) art. 15, lett. d) CCNL 01.04.1999 come modificato con art. 4, comma 4 CCNL 05.10.2001 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, ecc.);*
 - e) art. 14, comma 5 Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 1 aprile 1999 (compensi ISTAT)*
 - f) ulteriori compensi previsti per altri titoli o per titoli di legge, ivi compresi quelli derivanti dalle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera L) e comma 5 del CCNL 01/04/1999 e all'art. 4 comma 4 del CCNL del 05/10/2001.*

CONVENUTO CHE

il presente accordo riguarda attività e prestazioni svolte nell'interesse dell'ente e comunque espressamente previste o disciplinate dalla legge o da altre fonti normative ovvero espressamente autorizzate dalla amministrazione;

le somme previste da specifiche disposizioni di legge, finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati, sono destinate prioritariamente a compensare il personale dipendente, interessato alle attività oggetto delle norme suddette;

nell'incentivazione può essere ricompensato anche il personale che, non direttamente interessato dalle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati specifici, abbia contribuito al raggiungimento degli obiettivi prefissati;

l'erogazione connessa alle suddette forme di incentivazione limiti l'accesso al sistema premiante generale, prevedendo la perequazione con i compensi collegati alle quote di incentivi previsti per la produttività ed il miglioramento dei servizi;

la ripartizione dei suddetti incentivi preveda l'attribuzione di una quota di risorse al fondo generale per la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 8 bis, comma 1, lett. a);

CONCORDANO

Di aggiungere, dopo l'art. 8 bis del contratto collettivo decentrato integrativo, il seguente art.8 ter:

integrativo

ART. 8 TER LIMITI ALL'INCENTIVAZIONE E MECCANISMI DI PEREQUAZIONE RETRIBUTIVA

1) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro prevede, fra le materie di contrattazione decentrata aziendale, i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazione e che riguardano (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- a) art. 18 - L. 109/94 e successive modifiche (progettazione e atti di pianificazione)
- b) art. 27 comma 1 CCNL successivo in data 14 settembre 2000 (compensi professionali avvocatura);
- c) art. 12, comma 1 lett. b) D.L. 437/96 convertito L. 556/1996 (spese liquidate all'ente locale nelle vertenze tributarie);
- d) art. 15, lett. d) CCNL 01.04.1999 come modificato con art. 4, comma 4 CCNL 05.10.2001 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, ecc.);
- e) art. 14, comma 5 Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 1 aprile 1999 (compensi ISTAT)
- f) ulteriori compensi previsti per altri titoli o per titoli di legge, ivi compresi quelli derivanti dalle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera L) e comma 5 del CCNL 01/04/1999 e all'art. 4 comma 4 del CCNL del 05/10/2001.

2) Al fine di introdurre meccanismi di perequazione retributiva nell'ente, riconoscendo il contributo comunque fornito da tutto il personale al processo produttivo aziendale ed al raggiungimento degli obiettivi di gestione, vengono assegnate al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e *per* la produttività le somme eccedenti l'eventuale limite massimo sulla base annua individuale consentito per l' incentivazione delle specifiche attività di cui al comma 1.

3) Nell'erogazione del trattamento economico accessorio è consentito il cumulo di diversi incentivi, con conseguente riduzione della somma spettante al dipendente a titolo di incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi, come da tabella di cui al successivo comma 4.

4) Al fine di consentire una equa correlazione tra i compensi finalizzati alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, si individua la riduzione percentuale suddivisa in fasce, su base annua, come riportato nella seguente tabella:

fasce (per scaglioni) di cumulo annuo dei diversi Incentivi di cui al comma 1	percentuale di riduzione dei compensi di cui all'art. 8 bis, commi 2 e 4
<u>Fino a euro 500,00</u>	0%
<u>Da euro 501,00 e fino a euro 1.000,00</u>	10%
<u>Da euro 1.001,00 e fino a euro 1.500,00</u>	20 %
<u>Da euro 1.501,00 e fino a euro 2.000,00</u>	30%
<u>Da euro 2.001,00 e fino a-euro 2.500,00</u>	40%
<u>Da euro 2.501,00 e fino a euro 3.000,00</u>	50%
<u>Da euro 3.001,00 e fino a euro 3.500,00</u>	60%
<u>Da euro 3.501,00 e fino a euro 4.000,00</u>	70%
<u>Da euro 4.001,00 e fino a euro 4.500,00</u>	80%
<u>Da euro 4.501,00 e fino a euro 5.000,00</u>	90%
<u>Da euro 5.001,00</u>	100%

NOTA ALLA DETERMINAZIONE DEL FONDO

SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2002

La quota parte di salario accessorio relativo alle funzioni ex Anas è ripartito in due importi: uno pari a € 90.759,88 (75%) è destinato ad alimentare le varie voci del fondo generale del salario accessorio di tutti i dipendenti ed uno pari a € 30.253,30 (25%) è destinato ad alimentare le risorse per la produttività (art. 17, comma 2, letto a), CCNL 01.04.1999). La ripartizione percentuale corrisponde al grado di incidenza della voce "produttività" rispetto al totale delle voci del fondo.

L'importo di € 30.253,30 è quindi ulteriormente suddiviso in due quote, rispettivamente dell'80% e del 20%, in applicazione dell'art. 8bis del CCNL.

Altre ipotesi simili saranno ripartite in modo analogo, salvo particolari esigenze da valutare in maniera specifica.

Nella utilizzazione della quota diretta a finanziare le altre voci del fondo, diverse dalla produttività, sarà necessario tenere in debito conto le eventuali maggiori responsabilità gravanti sugli incaricati di posizioni organizzative.

LE PARTI INFINE CONCORDANO

Che, se per problemi di carattere organizzativo, non sia possibile individuare con precisione il personale assegnato a ciascun centro di costo, dovrà farsi riferimento al personale assegnato al Servizio, o ancora, in via subordinata, al Settore.

*Che la disciplina dettata dagli artt. 8 bis e 8 ter si applichi a decorrere dall'anno 2002.
Che l'applicazione della presente disciplina è sottoposta a verifica semestrale e comunque entro il 30.06.2003.*