

**Regione Piemonte**  
**ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI**  
Cascina Valperone 1 – 15020 Ponzano Monferrato (AL)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI  
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE  
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2017**

In seguito all'incontro del 4 luglio 2017 tenutosi presso la sede operativa del Sacro Monte di Crea, dove si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la sottoscrizione dello schema di preintesa inerente l'assegnazione al personale delle risorse del fondo art. 15 CCNL relativamente all'anno 2017, ed in relazione alla nota pervenuta da parte dell'U.C.I.R.C.A. del 20 dicembre 2017, registrata al nostro protocollo n. 47 del 10.01.2018, nella quale l'Ufficio di Controllo prende atto che non sussistono errori e/o incongruenze tali da impedirne il prosieguo e l'attuazione ed esprime **parere favorevole vincolato**, richiedendo di indicare nell'art. 10 “ **Utilizzo delle risorse rimanenti per il finanziamento dell'Indennità annua di Responsabilità di particolari categorie di lavoratori**”, il dettaglio delle Indennità di Particolare Responsabilità attribuite al personale dipendente con la relativa quantificazione

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale, come sotto riportate, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per l'anno 2017.

Sono presenti:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott. ssa Elena De Filippis, Direttore dell'Ente

per la delegazione sindacale:

FP C.G.I.L. Mara Politi

FPL U.I.L. Antonio Di Capua

R.S.U.

Lidia Coniglio

Antonio Aschieri

Elena Bellazzi

Stefano Aietti



Preso atto che, per quanto attiene al piano economico delle progressioni , il medesimo è stato sviluppato in via presuntiva, in sede di preintesa, come riportante l'art. 5 della medesima e che lo stesso verrà comunicato all'U.C.I.R.C.A., al termine dell'iter procedurale previsto dal piano triennale.

Le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per l'anno 2017.

## **I N D I C E**

### **TITOLO I° Disposizioni generali**

- ART. 1                    AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA
- ART. 2                    INTERPRETAZIONE    AUTENTICA    DELLE    CLAUSOLE  
CONTROVERSE

### **TITOLO II°**

#### **Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

- ART. 3                    COSTITUZIONE DEL F.E.S. 2017

### **TITOLO III°**

#### **Utilizzo delle Risorse del F.E.S. 2017 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla quota integrativa**

- ART. 4                    UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' STABILITE AL 31.12.2017 – ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.
- ART. 5                    UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI NUOVI ISTITUTI STABILI.                    PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE PER L'ANNO 2017
- ART. 6                    UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO
- ART. 7                    UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA PER IL PERSONALE DI CAT. B.



ART. 8 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI.

#### **TITOLO IV°**

##### **Utilizzo delle Risorse del F.E.S. derivanti dal Fondo Posizioni Organizzative teorico**

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### **TITOLO V°**

##### **Gli istituti variabili**

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' ANNUA DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' PER MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO. ART. 24 c5 CCNL 14/9/2000

ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO.

ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

#### **TITOLO VI°**

##### **Disposizioni finali**

ART. 15 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO.

ART. 16 CRITERI

ART. 17 DISPOSIZIONI FINALI

## **TITOLO I°**

### **Disposizioni generali**

#### **ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

#### **ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

Dato atto che:

1. "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 negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

2. 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;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **TITOLO II°**

### **Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

#### **ART. 3 COSTITUZIONE DEL F.E.S. 2017**



Acclarato che anche per l'anno 2017 il Q.M.S.A. risulta essere pari ad € 8.415,10 per dipendente non titolare di P.O., il Fondo Efficienza Servizi per l'anno 2017, in applicazione della D.G.R. n. 40-6162 del 23/07/2013 e del XVIII accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11.11.2013, risulta essere così costituito:

D.G.R. 40 -6162			FES 2017
Q.M.S.A. 8.415,10 X 32,82 dipendenti non titolari di P.O.			276.163,23
Quota integrativa da risparmio applic L.R.19/2009			20.327,13
Quota P.O.			92.448,00
<b>TOTALE</b>			<b>388.938,36</b>

Le parti concordano preventivamente che le economie derivanti dagli accantonamenti conseguenti all'attribuzione di progressioni economiche giuridiche negli anni 2010-2014, qualora la Regione ne autorizzi l'utilizzo, saranno destinate ad incrementare il Fondo Efficienza e Servizi.

### **TITOLO III°**

#### **Utilizzo delle Risorse del F.E.S. 2017 derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla quota integrativa**

Le parti convengono di destinare le risorse derivanti dall'applicazione del Q.M.S.A. e dalla quota integrativa al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

**ART. 4** UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' STABILITE AL 01.01.2017 – ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3, comunque comprendente la quota garantita dalla Regione Piemonte.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31.12.2017 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato:



**RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL  
31.12.2017**

POSIZIONE ECONOMICA DI PROVENIENZA	POS ECONOMICA Pagata attuale	SEDE	PROGRESSIONE ORIZZONTALE annuale 13 mensilità
D 3	D 6	ORTA	4.338,38
D 3	D 6	DOMODOSSOLA 8 mesi passata ad altra amministrazione	2.892,25
D 1	D 6	VARALLO	7.774,00
D3	D 5	ORTA	2.353,78
D 1	D 4	BELMONTE	4.561,96
D 1	D 5	BELMONTE	5.784,09
D 1	D 5	CREA	5.784,09
D 1	D 5	ORTA	5.784,09
D 1	D 3	VARALLO	3.435,77
D 1	D 3	BELMONTE	3.435,77
C 1	C 5	CREA	2.651,09
C 1	C 5	GHIFFA	2.651,09
C 1	C 5	ORTA	2.651,09
C 1	C 5	ORTA	2.651,09
C 1	C 5	GHIFFA 55,56% cessato il 30/04/2017	453,22
C 1	C 5	CREA	2.651,09
C 1	C 5	BELMONTE	2.651,09
C 1	C 5	VARALLO	2.651,09
C 1	C 5	BELMONTE	2.651,09
C 1	C4	VARALLO	1.804,59
C 1	C 3	CREA	1.103,31
C 1	C 3	VARALLO	1.103,31
C1	C2	VARALLO	502,35
B 3	B 7	BELMONTE	1.785,81
B3	B 7	VARALLO	1.785,81
B3	B7	BELMONTE (part time al 75% )	1.339,35
B 1	B 7	DOMODOSSOLA	2.853,11
B 1	B 7	CREA	2.853,11
B 1	B 7	DOMODOSSOLA	2.853,11
B 1	B 7	GHIFFA	2.853,11
B 1	B 7	VARALLO	2.853,11
B 1	B 7	CREA	2.853,11
B3	B5	ORTA	627,11
B 1	B 6	GHIFFA	2.057,12
B 1	B3	VARALLO	1.067,30

B 1	B 3	ORTA	1.067,30
B1	B2	VARALLO	310,83
B 1	B 2	CREA	310,83
		<b>TOTALE</b>	<b>99.789,80</b>

Da quanto sopra enunciato il fondo progressioni impegnato fino al 31/12/2017 è pari ad €. **99.789,80.**

Per effetto della Legge 23/12/2014 n. 190 (Legge stabilità 2015) ed in particolare di quanto disposto dall'art. 1 che non ha prorogato il blocco degli effetti economici delle progressioni di carriera si è proceduto con effetto retroattivo a far data dal 01.01.2015, ad effettuare un piano di scorrimenti orizzontali, come approvato con apposito protocollo d'intesa sindacale in data 15/12/2015, e, quindi, con determinazione dirigenziale n. 176 del 04.07.2017, all'inquadramento economico del personale (n. 6 unità) che è risultato avente diritto, a seguito di apposito bando e graduatoria finale. I suddetti importi economici riportano quindi il valore aggiornato con le progressioni economiche effettuate nell'ambito del piano progressioni approvato con decorrenza 01 gennaio 2016.

**ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI NUOVI ISTITUTI STABILI. PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE PER L'ANNO 2017**

Ai sensi del protocollo d'intesa sindacale siglato in data 15/12/2015, in materia di progressioni per il triennio 2015-2017, la selezione per l'anno 2017 avverrà tramite apposito bando interno che verrà emesso entro il 31/03/2018, rivolto al personale di categoria B, C e D. A seguito della valutazione effettuata, la progressione verrà attribuita, secondo apposita graduatoria, a far data dal 01 gennaio 2017, ai dipendenti che hanno ottenuto il più alto punteggio nella scheda per la progressione orizzontale, fino alla concorrenza di un terzo di tutto il personale che ne ha diritto nell'anno di riferimento, con l'approssimazione all'unità superiore. Per l'anno 2017 il terzo degli aventi diritto corrisponde a n. 5 unità.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 70 su 100.

In caso di parità tra due o più candidati sarà preferito quello con maggiore anzianità nella posizione economica e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato di minore età anagrafica.

La quota stimata da accantonare per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali prevista per l'anno 2017 è la seguente: **per l'anno 2017 €8.500,00.**

Tale somma verrà calibrata in base all'effettivo utilizzo quantificabile dopo l'individuazione, da parte del Dirigente, previa intesa con i responsabili d'area, con i criteri selettivi indicati nel presente articolo, dei dipendenti che beneficeranno della progressione orizzontale.



Le eventuali economie sul Fondo progressioni orizzontali 2017, non utilizzate per il pagamento delle progressioni riconosciute, saranno impiegate per incrementare le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 14.

**ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO**

Parte delle risorse sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2017, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Il totale dell'indennità di comparto 2017 a carico del fondo garantita dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento risulta essere pari a €. **19.675,36** .

<b>CAT.</b>	<b>N. Dipendenti</b>	<b>Costo unitario mensile</b>	<b>Indennità comparto complessiva anno 2017</b>
D	n. 9 x 12 mesi	51,90	€ 5.605,20
D	n. 1x 8 mesi	51,90	€ 415,20
C	n. 12x12 mesi	45,80	€ 6.595,20
	n. 1 x 4 mesi al 55,56%		€ 101,80
B	n. 14x12 mesi	39,31	€ 6.604,08
	n. 1x12 mesi - pt. 75%	29,49	€ 353,88
	<b>Totali</b>		<b>€ 19.675,36</b>

**ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA PER IL PERSONALE DI CAT. B.**

Ai sensi dell'art. 32 –comma 9 – del CCNL 22.1.2004 è confermata per il personale assunto nel profilo collocato nella categoria B, posizione economica B1, l'indennità di €. 64,56 annue lorde di cui all'art. 4 comma 3 del CCNL 16.7.1996.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2017 destinato per il pagamento dell'indennità specifica per il personale inquadrato nella cat. B è pari a complessivi € **710,16**.

**ART. 8 RIEPILOGO IMPIEGO RISORSE STABILI E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI UTILIZZABILI PER GLI ISTITUTI VARIABILI.**

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2017 in base al contenuto degli articoli precedenti:

<b>IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2017</b>		
<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO IN EURO</b>
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>388.938,36</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2017	<b>99.789,80</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo stanziato per nuove progressioni anno 2017	<b>8.500,00</b>
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi riconosciuti al personale dipendente anno 2017	<b>19.675,36</b>
CCNL 16.7.96 ART.4	Indennità specifica personale cat. B	<b>710,16</b>
	<b>TOTALE IMPIEGHI</b>	<b>128.675,32</b>
	Rimanenza risorse stabili utilizzabili per gli istituti variabili	<b>260.263,04</b>

**TITOLO IV°**

**Utilizzo delle Risorse del F.E.S. derivanti dal Fondo Posizioni Organizzative teorico**

**ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Con determinazioni del Direttore n. 391 del 30/12/2015, n. 108 del 29/04/2016 e n. 183 del 01/07/2016 sono state prorogate e successivamente assegnate per il biennio 01.07.2016-30.06.2018 le seguenti posizioni organizzative:

Denominazione	Tipo posizione	Ind. Posizione €.	Ind. Risultato €.
Responsabile area affari generali	A	12.911,42	3.227,00

Responsabile area bilancio	A	12.911,42	3.227,00
Responsabile area tecnica	A	12.911,42	3.227,00
Responsabile coordinamento settore acquisti, forniture e appalti, servizi Area Affari generali (segreteria organi, atti, protocollo)	C	11.600,00	2.900,00
Responsabile coordinamento settore gestione, pianificazione e manutenzione del patrimonio paesaggistico – pianificazione del territorio – coordinamento settore manutenzione del territorio per tutte le aree protette dei Sacri Monti	C	11.600,00	2.900,00
Responsabile coordinamento Area Vigilanza	C	11.600,00	2.900,00
totale		73.534,26	18.381,00
		<b>91.915,26</b>	

**TITOLO V°**  
**Gli istituti variabili**

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo risorse stabili, assommante per il 2017 ad €. **168.347,78** al finanziamento degli istituti variabili enunciati nei seguenti articoli

**ART. 10** UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' ANNUA DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI



Ai dipendenti di categoria B, C e D (non titolari di P.O.), che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, viene riconosciuto un compenso compreso tra un minimo di €. 1.000,00 ed un massimo di €. 2.500,00, come previsto dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006 e dal XIII° accordo di trattativa territoriale sottoscritto in data 06.6.2007.

Riguardo alle modalità di conferimento di tali indennità, compresi criteri e pesi di valutazione, si farà riferimento al protocollo d'intesa sindacale sottoscritto in merito in data 21.01.2016.

Atteso inoltre che la Direzione ha provveduto a quantificare l'importo annuo delle relative indennità, secondo i parametri di cui alla scheda per la pesatura delle specifiche responsabilità, allegata al succitato protocollo d'intesa avente ad oggetto "Regolamento per l'attribuzione delle specifiche responsabilità", come da tabella denominata - Allegato A:

Allegato A)

Cognome e nome	Profilo Prof.le	Motivazione	Inquadramento contrattuale	Importo annuo assegnato
BELLAZZI Elena	Istruttore Tecnico	Sicurezza e assistenza alla Direzione Lavori (D.L.) coordinamento per la sicurezza cantieri in itinere e che si attiveranno istruttoria delle pratiche edilizie ed autorizzative conseguenti	Cat. C – posizione economica C3	Pesatura punti 100 € 1.800,00
COPPO Francesca	Istruttore Amministrativo	Processo di gestione del sistema di dematerializzazione atti avviato con la piattaforma CIVILIA, coordinamento del personale dell'Ente e interazione con strutture esterne	Cat. C – posizione economica C5	Pesatura punti 100 € 1.800,00
ILLARIETTI Ugo	Esecutore tecnico	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 60 € 1.000,00

ZUCCALA Renzo	Esecutore tecnico	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 60 € 1.000,00
GUAZZONE Roberto	Esecutore tecnico	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 60 € 1.000,00
PERTINO Mauro	Esecutore tecnico prof.le	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 60 € 1.000,00
MARTINOTTI Davide	Esecutore tecnico prof.le	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di manutenzione	Cat. B – posizione economica B7	Pesatura punti 75 € 1.200,00
VERDERAME Sebastiano	Esecutore tecnico prof.le	1) capo squadra 2) preposto alla sicurezza ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lss 81/2008 3) referente operativo locale del servizio di	Cat. B – posizione economica B4	Pesatura punti 75 € 1.200,00

		manutenzione		
--	--	--------------	--	--

Dato atto che l'importo complessivo derivante dai suddetti conferimenti a titolo di indennità per specifiche responsabilità ammonta a € 10.000,00 e pertanto rientra nel budget assegnato a tale titolo nel fondo art . 15 CCNL per l 'anno 2017 pari ad €. 13.300,00 ( verbale del 4 luglio 2017);

Le eventuali economie che si renderanno disponibili, saranno utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 14.

**ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE**

Per l'anno in corso le parti convengono, in attesa di approvazione di specifico regolamento, di non destinare risorse a questo istituto ritenendo non siano state svolte attività con i presupposti previsti dalla legge per il riconoscimento di tale indennità.

**ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' PER MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO. ART. 24 c5 CCNL 14/9/2000**

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è corrisposta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%. La maggiorazione è corrisposta al personale, con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a **€. 5.000,00.**

**ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO.**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000 ed art 41 CCNL 22.1.2004, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al 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);
- b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio ed è attribuita in base alla presenza giornaliera rapportata al valore mensile stabilito dal CCNL;



Conformemente ai criteri sopra ricordati, le parti convengono di corrispondere tale indennità al personale di cat. B – Esecutore Tecnico, per i rischi a cui può essere soggetto durante l'espletamento della propria attività all'esterno per la manutenzione del verde, la pulizia del parco, la sicurezza dei luoghi etc.

le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a **€. 4.600,00.**

**ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE RIMANENTI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

Le risorse complessivamente ancora disponibili destinate a finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono quantificate in €. **145.447,78** oltre a tutte le economie derivanti dagli istituti non applicati

Viene quindi determinata come segue la quota media pro-capite di incentivante:

ammontare complessivo fondo incentivi                      145.447,78  
\_\_\_\_\_ = \_\_\_\_\_ = € 4.545,24

n. dipendenti non titolari di PO                                      32

La quota media pro-capite potrà essere incrementata della quota parte delle economie derivanti dagli istituti non applicati. La quota parte viene determinata suddividendo l'ammontare delle economie per il numero di dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

La quota media pro-capite dovrà essere parametrata nei seguenti casi:

- dipendenti in servizio a tempo parziale: in base alla percentuale di part-time;
- dipendenti cessati in corso d'anno: in base al n. di mesi di servizio prestati presso l'Ente

Le economie derivanti dall'applicazione dei parametri di cui sopra verranno distribuite tra tutto il personale, compresi i dipendenti ai quali è stata parametrata la quota di incentivo, in proporzione alla percentuale del servizio prestato.

**TITOLO VI°  
Disposizioni finali**

**ART. 15 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE SU APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO.**



Le eventuali economie disponibili realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo saranno utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 14.

Qualora vengano invece spese per le finalità di cui ai precedenti articoli somme maggiori del previsto, saranno diminuite sempre le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 14.

## **Art. 16 CRITERI**

Le parti concordano di applicare anche per l'anno 2017 i criteri applicati negli anni precedenti per l'assegnazione dei premi incentivanti la produttività, come di seguito riportati:

### **CRITERI PER LA PRODUTTIVITA':**

- **70 PUNTI PESO PONDERALE massimo RICONOSCIUTO AI PROGETTI.**

I progetti sono assegnati dai **RESPONSABILI D'AREA** previa concertazione con il Direttore.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi spetta al titolare di posizione organizzativa, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento, così come il giudizio individuale, previa approvazione finale del Direttore.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata come segue:

- Nessun punteggio quando il lavoro sull'obiettivo non è stato avviato;
- Fino al 40% quando l'obiettivo non è stato raggiunto neppure parzialmente, ancorchè siano state avviate le fasi propedeutiche per il raggiungimento dello stesso;
- Dal 41% al 94% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 95% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- Dal 96% al 100% quando l'obiettivo è stato superato.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi e del grado percentuale di raggiungimento degli stessi.

- **30 PESO PONDERALE MASSIMO RICONOSCIUTO AL GIUDIZIO INDIVIDUALE**

Il giudizio individuale viene valutato secondo i seguenti parametri:

Il giudizio individuale si formula sulla base del comportamento concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

La valutazione del comportamento organizzativo si articola secondo il seguente prospetto:

<b>N.</b>	<b>FATTORI DI VALUTAZION</b>	<b>PESO PONDERAL</b>	<b>GRADO DELLA</b>	<b>PUNTI</b>
-----------	------------------------------	----------------------	--------------------	--------------



	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>VALUTAZIONE IN PERCENTUALE</b>	
1	<b>IMPEGNO</b> Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20% 40% 60% 80% 100%	
2	<b>QUALITA'</b> Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20% 40% 60% 80% 100%	
3	<b>AUTONOMIA</b> Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (solo per categorie C e D)		20% 40% 60% 80% 100%	
4	<b>ATTENZIONE ALL'UTENZA</b> Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)		20% 40% 60% 80% 100%	

Il titolare di posizione organizzativa, responsabile d'area, individua i pesi ponderali. Le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale

La somma di tutte le valutazioni dei 4 comportamenti organizzativi (3 per le categorie B) non può superare i 30 punti.



## Collegamento con il sistema retributivo

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

FASCIA	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% DI RETRIBUZIONE
A	Superiore a 85	100%
B	Superiore a 70 e fino a 85 compreso	75%
C	Uguale a 55 e fino a 70 compreso	50%
D	Inferiore a 55	Valutazione negativa

### **Art. 17**      DISPOSIZIONI FINALI.

Per quanto non previsto dal presente CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

I criteri stabiliti con il presente contratto restano validi anche per l'anno successivo qualora le parti non addivengano ad un nuovo accordo entro la data del 30 giugno.

Letto, confermato sottoscritto

**per la delegazione di parte pubblica**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**La delegazione di parte sindacale** sottoscrive il contratto decentrato con la seguente precisazione in merito all'art. 7 del presente avente ad oggetto "UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA PER IL PERSONALE DI CAT. B":

**"si evidenzia che nel XVIII accordo dell'11/11/2013 , citato in premessa, è stato espressamente previsto che il FES serve a pagare solo le indennità previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. e pertanto dalla lettura dello stesso articolo è**



**evidente che le indennità ex quarto livello non sono ricomprese tra quelle che devono essere attribuite al fondo. Per tale motivo questo aspetto dovrà essere necessariamente chiarito a livello regionale. "**

**per la delegazione di parte sindacale**

FP C.G.I.L. Mara Politi\_\_\_\_\_

FPL U.I.L. Antonio Di Capua\_\_\_\_\_

**R.S.U.**

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

**All.to A Scheda individuale valutazione produttività**

**ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO: 2017**

**DIPENDENTE:\_\_\_\_\_AREA:\_\_\_\_\_**

Nel rispetto degli accordi stipulati si è proceduto alla valutazione del lavoro dei dipendenti relativamente agli obiettivi ed ai parametri di giudizio individuali stabiliti in sede di contrattazione.

**PROGETTI INCENTIVANTI**



- Obiettivi (il punteggio massimo ripartito sui progetti assegnati è pari a 70/100)

1) progetto 1: \_\_\_\_\_ (punteggio massimo \_\_) Valutazione :  
punteggio \_\_\_\_

2) progetto 2 : \_\_\_\_\_ (punteggio massimo \_\_) Valutazione:  
punteggio \_\_\_\_

3) progetto 3: \_\_\_\_\_ (punteggio massimo \_\_) Valutazione:  
punteggio \_\_\_\_

TOTALE: PUNTI \_\_\_\_\_

- Giudizio individuale (il punteggio massimo ripartito sui quattro parametri è pari a 30/100)

Relativamente alla valutazione sul comportamento individuale, sono stati approvati i seguenti parametri:

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN PERCENTUALE	PUNTI
1	<b>IMPEGNO</b> Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20% 40% 60% 80% 100%	
2	<b>QUALITA'</b> Capacità di		20% 40%	



	garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		60% 80% 100%	
3	<b>AUTONOMIA</b> Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (solo per categorie C e D)		20% 40% 60% 80% 100%	
4	<b>ATTENZIONE ALL'UTENZA</b> Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)		20% 40% 60% 80% 100%	

TOTALE: PUNTI \_\_\_\_\_  
 TOTALE COMPLESSIVO : Punti : \_\_\_\_\_

### Collegamento con il sistema retributivo

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

FASCIA	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% DI RETRIBUZIONE
A	Superiore a 85	100%
B	Superiore a 70 e fino a 85 compreso	75%
C	Uguale a 55 e fino a 70 compreso	50%
D	Inferiore a 55	Valutazione negativa

Al dipendente viene attribuito il premio in rapporto al punteggio ottenuto.



Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE D'AREA

Visto ed approvato:  
IL DIRETTORE

Per ricevuta: Il Dipendente



**Allegato B 1/3**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

***CATEGORIA DI APPARTENENZA: B1 / B3 e C1***

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

**Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos. Econ. \_\_\_\_\_**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	30	_____
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	15	_____
Livello di iniziativa personale	20	_____
Capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nella organizzazione del lavoro e orientamento alla soluzione dei problemi	15	_____
Relazioni professionali con i colleghi e rapporti con l'utenza	20	_____
<b>TOTALE</b>	<b>Punti 100</b>	<b>Punti _____</b>

Data \_\_\_\_\_

Il Direttore

Visto

Il Responsabile d'Area

Per presa visione: Il Dipendente



**Allegato B 2/3**

**SCHEMA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

**CATEGORIA DI APPARTENENZA: B2, B3, B4, B5, C2, C3**

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

**Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos. Econ. \_\_\_\_\_**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	25	_____
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	15	_____
Livello di iniziativa personale	20	_____
Capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nella organizzazione del lavoro e orientamento alla soluzione dei problemi	20	_____
Relazioni professionali con i colleghi e rapporti con l'utenza	20	_____
<b>TOTALE</b>	<b>Punti 100</b>	<b>Punti _____</b>

Data \_\_\_\_\_

Il Direttore

Visto

Il Responsabile d'Area

Per presa visione: Il Dipendente



**Allegato B 3/3**

**SCHEMA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE**

***CATEGORIA DI APPARTENENZA: B6, C4 e D***

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

**Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos.Econ. \_\_\_\_\_**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	20	_____
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	15	_____
Livello di iniziativa personale	20	_____
Capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'organizzazione del lavoro e orientamento alla soluzione dei problemi	25	_____
Relazioni professionali con i colleghi e rapporti con l'utenza	20	_____
<b>TOTALE</b>	<b>Punti 100</b>	<b>Punti _____</b>

Data \_\_\_\_\_

Il Direttore

Visto

Il Responsabile d'Area

Per presa visione: Il Dipendente

