

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 2016**

In seguito all'incontro tenutosi in data 27 aprile 2017, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, come sottoriportate, hanno sottoscritto lo schema di preintesa inerente l'assegnazione al personale delle risorse del fondo art. 15 CCNL relativamente all'anno 2016:

per la delegazione di parte pubblica:

- dott.ssa Elena De Filippis, direttore dell'Ente
- dott.ssa Simonetta Minissale, funzionario amministrativo responsabile dell'Area Affari generali/Settore Personale

per la delegazione di parte sindacale:

- FP C.G.I.L. Mara Politi
- FP U.I.L. Antonio Di Capua

R.S.U.

- Lidia Coniglio
- Antonio Aschieri
- Elena Bellazzi
- Stefano Aietti

Visto il parere favorevole espresso dall' Ufficio di controllo Interno di Regolarità Contabile Amministrativa (U.C.I.R.C.A) prot. 1368 del 17/05/2017

Preso atto che, per quanto attiene al piano economico delle progressioni, il medesimo è stato sviluppato in via presuntiva, in sede di preintesa, come riportato all'art. 5 della medesima, e che lo stesso verrà comunicato all' UCIRCA, 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 2016.

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. 2016

TITOLO III°

Utilizzo delle Risorse del F.E.S. 2016 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 31.12.2013 - 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 IL TRIENNIO 2015/2016/2017
- 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 2016, 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. 2016

In base alla comunicazione della Regione Piemonte (protocollo dell'Ente n. 2442/E -2013) il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, 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, per l'anno 2016 risulta così costituito:

D.G.R. 40 -6162 e nota UCIRCA prot. 643/2017	FES 2016
Q.M.S.A. 8415,10 X 32,82 (media dipendenti 2016 con recupero assimilabili)	276.163,23
Quota integrativa da risparmio applicazione L.R. 19/2009 -564,64x36 dipendenti non titolari di P.O.	20.327,13
Quota P.O.	92.448,00
Quota integrativa una tantum per l'anno 2016	3.498,97
	392.437,33

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. 2016 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 01.01.2016 - 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 31.12.2016 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato:

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31.12.2016

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	4.338,38
D 1	D6	GHIFFA (cessazione dal 01/07/16)	3.887,00
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 4	BELMONTE	4.561,96
D 1	D 4	CREA	4.561,96
D 1	D 4	ORTA	4.561,96
D 1	D 2	VARALLO	1.123,59
D 1	D 2	BELMONTE	1.123,59
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 (part time al 55,56% dal 01/07/2016)	2.062,02
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 (scorrimento orizzontale dal 01.01.15)	2.651,09
C 1	C4	VARALLO (scorrimento orizzontale dal 01.01.15)	1.804,79
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
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 (scorrimento	627,11*

		orizzontale dal 01.01.15 – Verderame)	
B 1	B 6	GHIFFA (scorrimento orizzontale dal 01.01.15)	2.057,12
B 1	B3	VARALLO	1.067,30
B 1	B 2	ORTA	310,83
B1	B2	VARALLO (pt 59% fino al 31/10/2016 poi full time)	203,45
B 1	B 2	CREA	310,83
B 3	B 7	BELMONTE (part time al 75%)	1.339,35
TOTALE			97.577,33

*si è provveduto ad assorbire l'assegno ad personam del dipendente di Orta a seguito dello scorrimento orizzontale effettuato nell'ambito del piano progressioni 2015, come da determinazione dirigenziale n. 210 del 20/10/2016.

Da quanto sopra enunciato il fondo liquidato fino al 31/12/2016 ammonta a €. 97.577,33.

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 reattivo 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. 210 del 20.10.2016, all'inquadramento economico del personale (n. 5 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 2015.

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI NUOVI ISTITUTI STABILI. PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE PER L'ANNO 2016

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 2016 avverrà tramite apposito bando interno che verrà emesso entro il 31/03/2017, 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 2016, ai dipendenti che hanno ottenuto il più alto punteggio nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B 1-2-3/3, fino alla concorrenza di due terzi di tutto il personale che ne ha diritto nell'anno di riferimento, con l'approssimazione all'unità superiore (nel caso che due terzi non corrispondano esattamente ad un numero intero). Per l'anno 2016 il totale di personale di cat. B, C e D, posto come base di calcolo per il computo dei due terzi degli aventi diritto, è pari a n. 9. (I due terzi degli aventi diritto a progressione nell'anno 2016 corrisponde quindi a n. 6 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 2016 è la seguente: **per l'anno 2016 €. 7.500,00.**



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 2016, 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 2016, 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 2016 a carico del fondo garantita dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento risulta essere pari a €. 20.358,90.

CAT.	N. Dipendenti	Costo unitario mensile	Indennità comparto complessiva anno 2016
D	n. 10 x 12 mesi	51,90	€ 6.228,00
D	n. 1x 6mesi	51,90	€ 311,40
C	n. 12x12 mesi	45,80	€ 6.595,20
	n. 1 x 6 mesi al 100%		€ 274,80
	n. 1 x 6 mesi al 55,56%		€ 152,70
B	n. 13x12 mesi	39,31	€ 6.132,36
	n. 1x 10mesi - pt. 59%		€ 232,00
	n. 1x2 mesi – 100%		€ 78,62
	n. 1x12 mesi - pt. 75%		€ 353,82
	Totali		€ 20.358,90

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 2016 destinato per il pagamento dell'indennità specifica per il personale inquadrato nella cat. B è pari a complessivi **€ 686,82**.

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 2016 in base al contenuto degli articoli precedenti:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2015		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
	TOTALE RISORSE STABILI	392.437,33
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2016	97.577,33
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo stanziato per nuove progressioni anno 2016	7.500,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi riconosciuti al personale dipendente anno 2016	20.358,90
CCNL 16.7.96 ART.4	Indennità specifica personale cat. B	686,82
	TOTALE IMPIEGHI	126.123,05
	Rimanenza risorse stabili utilizzabili per gli istituti variabili	266.314,28

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
		91.915,26	

TITOLO V° Gli istituti variabili

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo risorse stabili, assommante per il 2016 ad €. **174.399,02** 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.

L'ammontare complessivo accantonato per l'anno 2016 viene confermato come l'anno precedente in € **13.300,00**. Ai sensi del successivo articolo 15 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:

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);
è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
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 €. **151.499,02 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 151.499,02
_____ = _____ = € 4.590,88 (quota arrotondata due cifre decimali)

n. dipendenti non titolari di PO 33

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 2016 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:

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN PERCENTUALE	PUNTI
1	IMPEGNO Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20% 40% 60% 80% 100%	
2	QUALITA' Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20% 40% 60% 80% 100%	
3	AUTONOMIA Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (solo per categorie C e D)		20% 40% 60% 80% 100%	
4	ATTENZIONE ALL'UTENZA		20% 40%	

	Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza (interna ed esterna)		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 la presente preintesa 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.

Data _____

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 del 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: 2016

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	IMPEGNO Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura		20% 40% 60% 80% 100%	
2	QUALITA' Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività		20% 40% 60% 80% 100%	
3	AUTONOMIA Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze (solo per categorie C e D)		20% 40% 60% 80% 100%	
4	ATTENZIONE ALL'UTENZA 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

SCHEMA 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. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
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	_____
TOTALE	Punti 100	Punti _____

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. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
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	_____
TOTALE	Punti 100	Punti _____

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. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
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	_____
TOTALE	Punti 100	Punti _____

Data _____

Il Direttore

Visto
Il Responsabile d'Area

Per presa visione: Il Dipendente
