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

SCHEMA DI PREINTESA

In data 27 aprile 2017, preso atto della comunicazione pervenuta dall'UCIRCA ns. prot. 643 del 14/03/2017 in merito alla rideterminazione della quota media di salario accessorio anno 2016, per il sistema delle aree protette, compreso l'Ente di gestione dei Sacri Monti e alla conseguente certificazione della quota aggiornata del fondo efficienza servizi di questo Ente di cui alla determinazione dirigenziale n. 109 del 13/04/2017, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno provveduto di comune intesa a riunirsi per via telematica al fine di pervenire all'aggiornamento dello schema di preintesa sottoscritto in data 12/10/2016, producendo quindi il presente documento inerente l'assegnazione al personale delle risorse del fondo art. 15 CCNL relativamente all'anno 2016.

Sono presenti:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott. ssa Elena De Filippis, Direttore dell'Ente
- dott.ssa Simonetta Minissale, funzionario amministrativo responsabile Ufficio personale

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 Aletti

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il Funzionario Simonetta Minissale.

Richiamati i seguenti provvedimenti:

- D.G.R. della regione Piemonte n. 40-6162 del 23.7.2013, con la quale sono stati approvati gli indirizzi rivolti alla delegazione trattante di parte pubblica regionale, che interviene al tavolo di concertazione sindacale di livello territoriale per gli Enti di gestione delle aree protette regionali, ai fini del riequilibrio delle risorse finanziarie da destinare alla retribuzione salariale accessoria del personale delle categorie;
- XVIII accordo per la contrattazione decentrata di livello territoriale sottoscritto in data 11.11.2013;

Lidia Coniglio
Antonio Aschieri

- Determinazione del Direttore dell'Ente n. 391 del 30.12.2015 con la quale si prorogavano le posizioni organizzative fino al 30/04/2016 e successiva determinazione n. 108 del 29/04/2016 con la quale si disponeva un'ulteriore proroga fino al 30/06/2016;
- Determinazione del Direttore dell'Ente n. 183 del 01.07.2016 con la quale sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa per il biennio 01/07/2016-30/06/2018;
- nota dell'UCIRCA ns. prot. 643 del 14/03/2017 in merito alla rideterminazione della nuova Q.MS.A. per l'anno 2016, valida per il sistema delle aree protette piemontesi, compresi i Sacri Monti;
- nota del Settore Regionale Valorizzazione del Patrimonio culturale Musei e sito UNESCO prot. 1012 del 12/04/2017 con la quale si prende atto dei conteggi effettuati dall'UCIRCA nella sopracitata nota e verificati dall'Ente di gestione dei Sacri Monti, confermando quindi le risorse finanziarie per il finanziamento del fondo così come rideterminato, nell'ambito dello stanziamento delle spese per il personale anno 2016

Le parti sottoscrivono l'allegato schema di preintesa del Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per l'anno 2016.

INDICE

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

Antonio Sochier

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.

Antonio Sochieri Lidia Coniglio

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
D3	D6	ORTA	4.338,38
D3	D6	DOMODOSSOLA	4.338,38
D1	D6	GHIFFA (cessazione dal 01/07/16)	3.887,00
D1	D6	VARALLO	7.774,00
D3	D5	ORTA	2.353,78
D1	D4	BELMONTE	4.561,96
D1	D4	BELMONTE	4.561,96
D1	D4	CREA	4.561,96
D1	D4	ORTA	4.561,96
D1	D2	VARALLO	1.123,59
D1	D2	BELMONTE	1.123,59
C1	C5	CREA	2.651,09
C1	C5	GHIFFA	2.651,09
C1	C5	ORTA	2.651,09
C1	C5	ORTA	2.651,09
C1	C5	GHIFFA (part time al 55,56% dal 01/07/2016)	2.062,02
C1	C5	CREA	2.651,09
C1	C5	BELMONTE	2.651,09
C1	C5	VARALLO	2.651,09
C1	C5	BELMONTE (scorrimento orizzontale dal 01.01.15)	2.651,09
C1	C4	VARALLO (scorrimento orizzontale dal 01.01.15)	1.804,79
C1	C3	CREA	1.103,31
C1	C3	VARALLO	1.103,31
C1	C2	VARALLO	502,35
B3	B7	BELMONTE	1.785,81
B3	B7	VARALLO	1.785,81
B1	B7	DOMODOSSOLA	2.853,11
B1	B7	CREA	2.853,11
B1	B7	DOMODOSSOLA	2.853,11
B1	B7	GHIFFA	2.853,11
B1	B7	VARALLO	2.853,11
B1	B7	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 reatroattivo 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.**

Antonio Sochiri

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 2015, 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 2014
D	n. 10 x 12 mesi	51,90	€ 6.228,00
D	n. 1x 6mesi	51,90	€ 311,40
C	n. 12x12 mesi n. 1 x 6 mesi al 100% n. 1 x 6 mesi al 55,56%	45,80	€ 6.595,20 € 274,80 € 152,70
B	n. 13x12 mesi n. 1x 10mesi - pt. 59% n. 1x2 mesi – 100% n. 1x12 mesi - pt. 75%	39,31	€ 6.132,36 € 232,00 € 78,62 € 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:

Lidia Cangelio
Antonio Sachieri

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:

$$\frac{\text{ammontare complessivo fondo incentivi}}{\text{n. dipendenti non titolari di PO}} = \frac{151.499{,}02}{33} = € \ 4.590{,}88$$ (quota arrotondata due cifre decimali)

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.

Antonio Andrei

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

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 dell11/11/2013 , 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 regi

per la delegazione di parte sindacale

FP C.G.I.L. Mara Politi

FPL U.I.L. Antonio Di Capua

R.S.U.

Elena Bellacci

Antonio Sodici

Lidia Coniglio

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

Antonio Ascheri

Lidia Coniglio

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 : _____

Antonio Aschieri
Lidia Cangelio

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. _____

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

_____

Antonio Aschieri

Lidia Coniglio

Allegato B 2/3

SCHEDA 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

_____

Antonio Sodieri

Lidia Coniglio

Allegato B 3/3

SCHEDA 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

_____

Antonio Ascheri

Lidia Cangelo