



ALLEGATO A)

ALTA D.C.P. m. 12/2012



PROVINCIA DI BARLETTA - ANDRIA - TRANI

ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE ALLA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE NON
DIRIGENTE - ANNUALITA' ECONOMICA 2011

A

PREMESSA

Premesso che:

- in data _____ è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta – Andria – Trani, relativamente all'annualità economica 2011;
- il Collegio dei Revisori dei Conti in data _____ ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 3 del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004;
- tale Accordo è stato recepito ed autorizzato dall'Amministrazione Provinciale con deliberazione di Giunta n. _____;

Dato atto che nel citato Accordo Decentrato Integrativo del _____ sono state dettate le norme, con efficacia per l'anno 2011, relative:

- alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di salario accessorio disponibili nel rispetto della distinzione tra uso delle risorse stabili (per le progressioni economiche orizzontali, per l'indennità di comparto e per la retribuzione di posizione e risultato dell'area delle posizioni organizzative) e delle risorse variabili (per produttività collettiva e per le indennità di responsabilità, turno, reperibilità, disagio, rischio, etc...);
- ai criteri di incentivazione della produttività collettiva e di relativa valutazione dei dipendenti coinvolti.

Considerato che:

- con proprie determinazioni dirigenziali n. 2 del 03.01.2011 e n. 137 del 24.06.2011 si procedeva alla costituzione, in via provvisoria, del Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2011, quantificandolo inizialmente in € 1.524.370,00 e in seguito in € 794.695,00, al netto delle somme destinate alle progressioni economiche orizzontali in godimento ed all'indennità di comparto;
- successivamente, in attuazione della deliberazione di Giunta Provinciale n. 21 del 29.03.2012, con successiva determinazione del Settore Personale n. 97 del 12.04.2012 si è proceduto alla rideterminazione, in via definitiva, del Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività – anno 2010, quantificando in € 1.017.273,58 (in luogo del Fondo quantificato, con atto determinativo n. 112/27,05.2011, in € 1.099.695,00); così ripartito:
 - PARTE STABILE: € 768.905,55, pari alla media delle risorse stabili delle Province di Arezzo, Potenza, Ravenna, Chieti e Novara;
 - PARTE VARIABILE: € 248.368,03, pari alla media delle risorse variabili delle Province di Arezzo, Potenza, Ravenna, Chieti e Novara;

comprensivo delle progressioni economiche orizzontali in godimento e dell'indennità di comparto (quota fondo);

Dato atto, pertanto, che, anche alla luce della rideterminazione del Fondo per l'anno 2010, con determinazione dirigenziale n. 100 del 13.04.2012 è stato rideterminato, in via definitiva, il Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività - anno 2011, quantificandolo in € 1.079.753,11, alla luce della normativa vigente, così ripartito:

- PARTE STABILE: € 833.078,50
- PARTE VARIABILE: € 246.674,61

comprensivo delle progressioni economiche orizzontali in godimento e dell'indennità di comparto (quota fondo).

Considerato che:

- l'art. 9 comma 1 del D.L. 31/05/2010 n. 78, convertito in legge 30/07/2010, n. 122 espressamente prevede che: "1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, e dell'articolo 8, comma 14, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo";
- il successivo comma 2 bis dello stesso art. 9 prevede che: "2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

Dato atto, comunque, che, così come descritto nella precitata determinazione n. 100 del 13.04.2012, essendosi verificato un aumento di unità di personale, per le quali è previsto l'accesso alle forme di finanziamento del salario accessorio, si è proceduto ad una rideterminazione del Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2011, derogando in parte al dettato normativo vigente.

Dato atto, infine, che la Corte dei Conti a Sezioni Riunite di controllo con deliberazione n. 51 del 04.10.2011, in relazione alle risorse ex art. 15 lettera k) CCNL 01/04/1999, ha stabilito quanto

[Area containing multiple handwritten signatures and a circular stamp with the number '5' in the center.]

segue: "Alla luce del quadro normativo di riferimento e della ratio che ne costituisce il fondamento, deve ritenersi che la disposizione di cui al citato art. 9, comma 2-bis, del DL 31 maggio 2010, n. 78 sia di stretta interpretazione; sicché in via di principio, essa non sembra possa ammettere deroghe o esclusioni (cfr. anche Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 285 del 2011) in quanto la regola generale voluta dal legislatore è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell'ente pubblico. Le sole risorse di alimentazione dei fondi da ritenere non ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 9 comma 2-bis, sono solo quelle destinate a remunerare le prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti.....Alla luce di quanto precede deve aggiungersi che, ai fini del calcolo del tetto di spesa cui fa riferimento il vincolo di cui al citato art. 9 comma 2-bis, e cioè per stabilire se l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non superi il corrispondente importo dell'anno 2010, occorrerà sterilizzare, non includendole nel computo dell'importo 2010, le risorse destinate a dette finalità, vale a dire. (esclusivamente) progettazione interna e prestazioni professionali dell'avvocatura...";

Pertanto, salva la rideterminazione annuale spettante al competente Settore Personale, nell'ambito dell'ammontare delle risorse come sopra definite, le parti concordano sui criteri di utilizzazione delle stesse, per l'annualità economica 2011.

PARTE I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Ambito di applicazione, vigenza, decorrenza, disciplina transitoria.

Il presente Accordo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL-01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2009, si applica a tutto il personale non dirigenziale dell'Amministrazione Provinciale di Barletta-Andria-Trani, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.

Il presente Accordo ha validità per l'anno 2011 e limitatamente all'utilizzo delle risorse della contrattazione integrativa (parte economica).

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di cui agli artt. 34 e 54 introdotte dal D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa, nonché dei contenuti dell'Intesa del 4 febbraio 2011 sottoscritta dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria, per la regolazione del regime

[Handwritten signatures and a circular stamp are present at the bottom of the page.]

transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego.

Gli effetti del presente accordo decorrono dal 1° gennaio 2011 e conservano la loro efficacia fino alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo o comunque sino all'approvazione del nuovo C.C.N.L., che rechi disposizioni incompatibili.

Le parti, altresì, si danno reciproco atto della facoltà riconosciuta all'Amministrazione Provinciale dall'art. 40, comma 3 *ter* del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, per cui, "Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis."

ART. 2

Obiettivi e finalità

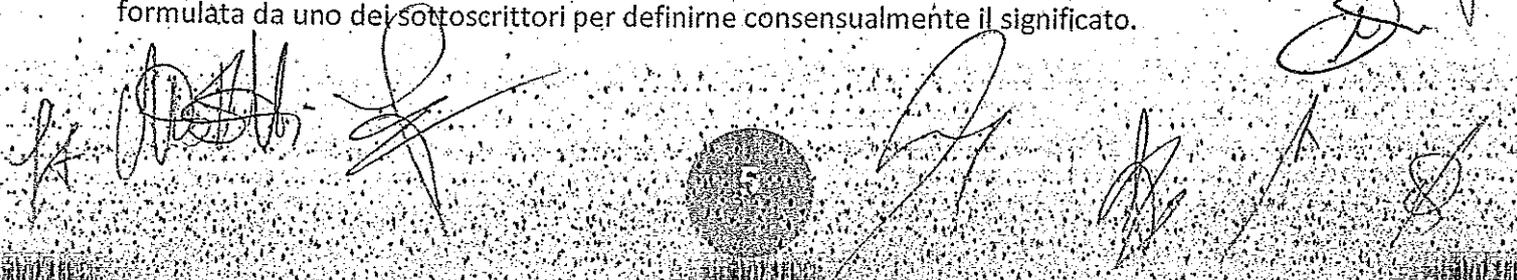
Il presente accordo persegue i seguenti obiettivi e finalità:

- l'implementazione e il miglioramento della funzionalità delle strutture organizzative dell'ente;
- l'implementazione di un sistema di gestione delle risorse umane finalizzato a garantire il benessere fisico e psicologico dei dipendenti, nonché a motivare il personale per il raggiungimento di performance sempre più alte;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, dell'apporto degli stessi alla performance organizzativa dell'ente, in un'ottica di meritocrazia e selettività;
- il riconoscimento dei disagi e della qualità della prestazione lavorativa.

ART. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse.

Nel caso in cui insorgano controversie in merito all'interpretazione delle clausole contenute nel presente accordo, le parti si incontrano, entro 10 gg., a seguito di specifica e motivata richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.



The bottom of the page features several handwritten signatures in various colors (black, blue, red) and a circular stamp in the center. The signatures are scattered across the width of the page, with some appearing to be official or representative of the parties involved in the agreement.

L'eventuale accordo sull'interpretazione autentica della o delle clausole controverse viene recepito in apposito verbale e diviene vincolante per tutti i sottoscrittori fin dall'inizio della vigenza.

L'accordo suppletivo viene allegato al presente e ne diviene parte integrante e sostanziale.

ART. 4

Delegazione di parte sindacale

Alla contrattazione collettiva decentrata integrativa sono ammessi i soggetti sindacali previsti dall'art. 10 del CCNL 1° aprile 1999 e precisamente:

1. La RSU eletta in base all'Accordo Collettivo Nazionale Quadro siglato in data 7 agosto 1998;
2. Le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

Ai fini della delegazione di parte sindacale sono ammessi al tavolo delle trattative i rappresentanti delle OO.SS. aziendali e territoriali di categoria designati nel numero massimo di 3 per ogni sigla, fatte salve eventuali deleghe in caso di sostituzione.

ART. 5

Tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante

Le convocazioni della delegazione trattante sono effettuate con l'utilizzo delle modalità più efficaci e veloci tra le quali anche quelle informatiche, almeno 7 gg. prima, di norma, dalla data prevista per le riunioni, salvo motivi di particolare urgenza, e contengono l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e la necessaria eventuale documentazione relativa agli stessi.

Le convocazioni effettuate per motivazioni di particolare urgenza avvengono con un preavviso di almeno 3 gg. e sono inoltrate via fax o e-mail.

Di ogni seduta di delegazione trattante viene redatto formale verbale; il verbale viene sottoscritto dalle parti nella medesima seduta e successivamente trasmesso.

Relativamente alle procedure di concertazione, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del CCNL sottoscritto in data 22.01.2004.

I verbali ed documenti delle riunioni di contrattazione e concertazione sono raccolti dal segretario verbalizzante e a disposizione dei soggetti componenti la Delegazione Trattante.



L'Amministrazione si impegna a fornire preventivamente alla loro adozione tutte le informazioni concernenti l'organizzazione del lavoro, le variazioni delle dotazioni organiche, le modalità di gestione delle risorse umane e il sistema di valutazione delle prestazioni, le iniziative in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, i trasferimenti di attività.

L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione delle OO.SS. e della RSU, nei limiti degli spazi consentiti dalla rete Internet, una parte del proprio sito con una specifica casella di Posta Elettronica per consentire un'agevole e tempestiva attività di informazione inerente la contrattazione e ai problemi sindacali aziendali.

Il presente accordo sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti a cura del Settore Personale, e sarà pubblicato sul sito web dell'Ente, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009.

ART. 6

Diritti e prerogative sindacali

In tema di diritti e prerogative sindacali si richiamano la normativa nazionale vigente, nonché le specifiche normative contrattuali di comparto in materia.

ART. 7

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'Amministrazione ha costituito con Determinazione Dirigenziale n. 199 del 13/09/2011, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - (C.U.G.)" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari



opportunità di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

L'attività del C.U.G. sviluppa, in particolare, le seguenti iniziative:

- a) formulare piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- b) promuovere iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- c) valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- d) promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
- e) pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;
- f) assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali.

A cadenza annuale il Comitato per le pari opportunità redige una relazione sintetica sulle iniziative proposte e sugli interventi realizzati, da trasmettere alla Delegazione Trattante.

ART. 8

Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.

Durante la vigenza del presente contratto integrativo, qualora si verificassero eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, l'Amministrazione Provinciale informerà preventivamente i soggetti sindacali, di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 1.04.1999.

L'adozione degli atti di individuazione dell'eccedenza sarà oggetto di apposito incontro tra le parti.



In tale sede saranno concordate anche eventuali iniziative per evitare la dichiarazione di eccedenza ovvero per favorire il ricollocamento dei lavoratori presso la stessa o altre pubbliche amministrazioni.

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

ART. 9

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili (artt. 31 e 32 CCNL 22/1/2004)

Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività, per l'anno 2011, è stato costituito con determinazioni del Settore Personale n. 2 del 03.01.2011, n. 137 del 24.06.2011 e n. 100 del 13.04.2012 e quantificato, in via definitiva, in € 1.079.753,11.

Per quanto concerne l'utilizzo delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, si precisa che:

1. gli oneri relativi al finanziamento delle progressioni orizzontali (art. 34 CCNL 22/1/2004) hanno natura di risorse stabili di cui all'art. 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004, come peraltro già previsto dal CCNL 1/4/99;
2. l'indennità di comparto introdotta dall'art. 33 CCNL 22/1/2004 ha natura di risorsa stabile; l'indennità ex art. 37 CCNL 6/07/1995 relativa al personale ex 8' qualifica in servizio all'1.4.1999 ha natura di risorsa stabile;
3. la spesa per posizioni organizzative ed alte professionalità ha natura di risorsa stabile; tale spesa andrà comunque rideterminata annualmente, sulla base delle mutevoli esigenze organizzative di un ente di nuova istituzione.
4. la produttività collettiva, i progetti di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 1/04/1999, i compensi di cui alla L. 109/94 e ss.mm.ii. o comunque derivanti da specifiche disposizioni di legge, le indennità (di rischio, disagio, turno, reperibilità, maneggio valori) e i compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (cat. B, C e D,) hanno natura di risorse variabili e, pertanto, andranno rideterminati annualmente.

Compensi per le attività svolte in condizioni di particolare disagio per l'anno 2011.

Per la remunerazione relativa ad attività svolte in particolari condizioni di disagio, fattispecie prevista dall'art. 17 lett. e) CCNL 1/4/99, si stanziano per l'anno 2011, € _____.

Le presenti indennità sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A,B,C che svolge continuativamente attività disagiate; ove per lavoro disagiato deve intendersi il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente sulla vita psico-fisica del dipendente, compresa la sfera affettiva e il tempo libero. Le indennità sotto riportate non sono cumulabili.

In particolare, si individuano come *indennità di disagio* quelle rientranti nelle seguenti categorie:

a. **Indennità di disagio personale addetto alla sorveglianza stradale:**

Viene riconosciuta ai dipendenti delle categorie A e B ai quali il Dirigente del Settore abbia assegnato le mansioni specifiche di addetto alla sorveglianza con proprio atto, previa dichiarazione sull'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in modo prevalente e continuativo, per lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni disagiate derivanti da interventi non programmati e/o di pronto intervento sulla rete stradale provinciale in situazioni di emergenza. Si riconosce tale indennità in € 720,00 lordi annui, suddivisi in 12 mensilità; l'indennità è attribuita per ogni mese di servizio effettivo o comunque qualora la prestazione lavorativa disagiata si protragga per oltre 11 gg. lavorativi al mese.

b. **Indennità di autista**

Viene riconosciuta in considerazione dell'impegno gravoso e l'orario disagiato cui sono sottoposti i dipendenti impegnati ad erogare la prestazione nell'ambito di un servizio attivo alla guida superiore alle 4 ore.

E' riconosciuta, per il servizio attivo alla guida o trasferta superiore alle 4 ore, un'indennità giornaliera di € 5,00.

Tale indennità verrà liquidata sulla base di prospetti riepilogativi mensili debitamente compilati e sottoscritti dal dipendente e dal dirigente responsabile del Settore.

A tale personale non si applica la disciplina prevista dall'art. 8 del D. Lgs. 66/2003 in quanto l'art. 17, comma 5 stabilisce che tali disposizioni non sono applicabili ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro non può essere predeterminata, in considerazione delle caratteristiche dell'attività esercitata.



ART. 11

Applicazione disposizioni D.L. n. 112/2008 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2008, n. 133

Le indennità summenzionate, in caso di assenza inferiore a gg. 10, vengono decurtate dalla retribuzione giornaliera spettante, come previsto dall'art. 71 D.L. n. 112/2008 (convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2008) e costituiscono economie di bilancio.

ART. 12

Indennità di rischio ex art. 37 CCNL 14/9/2000.

L'indennità di rischio è quantificata in € 30,00 lorde mensili, come rideterminata dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004.

Le condizioni di rischio che danno diritto all'indennità, previa attestazione del Dirigente Responsabile del Settore presso cui il personale opera, sono quelle che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Tale indennità compete nella misura di € 1,50 per ogni giornata di effettivo servizio e comunque nella misura massima di € 30,00 lorde mensili.

Le condizioni di rischio sono riferite:

- a) All'ambiente di lavoro; tali condizioni saranno annualmente individuate dal dirigente del settore;
- b) Alle condizioni di lavoro, tali per cui vi sia un'esposizione continuativa e diretta del dipendente nociva per la propria salute.

A titolo esemplificativo, si considera fattore di rischio l'espletamento dei seguenti lavori:

- manutenzione di veicoli, macchinari, edifici, impianti, apparecchiature, opere pubbliche, segnaletica in presenza di traffico;
- esecuzione di lavori manuali che richiedono particolari competenze tecniche, a contatto o esposizione a sostanze nocive;
- esercizio di trasporto con automezzi o altri veicoli o mezzi meccanici;
- utilizzo di apparecchiatura con emissioni pericolose o insalubri.

Tale indennità verrà liquidata sulla base di prospetti riepilogativi mensili debitamente compilati e sottoscritti dal dipendente e dal dirigente responsabile del settore.

Area di firme e sigilli. Sono visibili diverse firme scritte a mano e un sigillo circolare in basso al centro della pagina.

Ogni variazione nell'assegnazione delle mansioni dovrà tempestivamente essere comunicata al Dirigente del settore Personale.

Si stanziano per tale finalità € v. off., per l'anno 2011

ART. 13

Indennità di vigilanza

Tale indennità prevista dalla legge n.65/1985 - legge quadro sull'ordinamento della polizia locale - che ne stabilisce le modalità di attribuzione. Il successivo D.P.R. n. 268 del 13 maggio 1987, recante "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relativo al comparto del personale degli enti locali" ne quantifica l'importo.

ART. 14

Indennità di turnazione

La turnazione, nelle forme e nelle modalità previste dalla normativa contrattuale vigente, ai sensi dell'art. 22 CCNL 14/9/2000, è istituita al fine di garantire l'erogazione di servizi in maniera continuativa, per più di 10 ore.

Ad oggi i Settori nei quali risulta necessario articolare l'erogazione dei servizi come innanzi detto sono:

- 1) Polizia Provinciale e Protezione Civile
- 2) Affari Generali, limitatamente agli uscieri

Al fine della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere svolte nell'arco del mese in maniera tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

Nel caso di personale impiegato in servizio di turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla normativa vigente, le maggiorazioni di cui all'art. 22 del CCNL 14/09/2000 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

La misura dell'indennità di turnazione è fissata dal citato art. 22 del CCNL 14/09/2000.

Si precisa che l'indennità di turnazione e quella di disagio non sono sovrapponibili poiché l'indennità di turno remunera il disagio derivante dallo svolgimento della prestazione lavorativa in orari differenziati.



Per il finanziamento di tale istituto si stanziavano per l'anno 2011 € V. AM

ART. 15

Indennità di pronta reperibilità

L'indennità di pronta reperibilità si applica, nelle forme e con le modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente (art.23 CCNL del 14/09/2000 e art.11 CCNL 05/10/2001), ed è istituita nelle ipotesi già disciplinate dal Regolamento approvato con Delibera di Giunta Provinciale n. 152 del 29/9/2010 s.m.i., e precisamente nei Settori:

- Polizia Provinciale e Protezione Civile;
- Infrastrutture, Trasporti e Viabilità, Genio Civile;
- Edilizia e Manutenzione;
- Affari Generali – Servizio Consiglio Provinciale, Uscieri e Autisti;

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei Servizi erogati dai settori interessati.

L'indennità di reperibilità è remunerata, come previsto dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000 con la somma di € 10,33 per 12 ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Per il finanziamento di tale indennità, si destinano € V. AM per l'anno 2011.

ART. 16

Indennità di maneggio valori

Per indennità di maneggio valori si stanziavano € V. AM, per l'anno 2011.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Tale personale viene individuato dal Responsabile del Settore di appartenenza e nominato formalmente agente contabile o agente di riscossione.

Gli importi sono stabiliti come segue:

VALORI MEDI MENSILI MANEGGIATI	IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA
Fino a € 500,00	€ 0,52
Da € 500,01 a € 10.000,00	€ 0,80
Da € 10.000, 01 e oltre	€ 1,30

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

La liquidazione dell'indennità di cui sopra avverrà sulla base di prospetti riepilogativi presentati dal Responsabile del Settore competente.

ART. 17

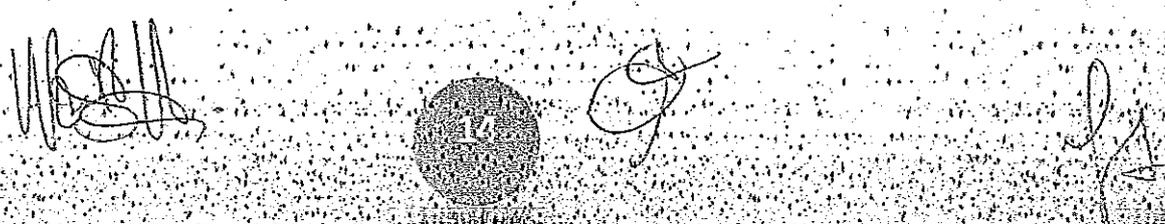
Compensi per incarichi di specifica responsabilità

Per tale compenso si stanziano 1.000 per l'anno 2011.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 31/03/1999, sono attribuite al personale delle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, secondo la disciplina degli artt. da 8 a 11 del CCNL del 31/03/1999 e ss.mm.ii., specifiche indennità.

Per i dipendenti cui è assegnata con disposizione dirigenziale, l'indennità è attribuita nei valori massimi sotto riportati:

- Coordinamento attività: € 1.000,00
- Responsabile di procedimenti a valenza interna € 1.250,00
- Responsabile procedimenti a valenza esterna € 1.850,00
- Responsabile procedimenti complessi (D) € 2.500,00



La responsabilità di procedimento è conferita, annualmente con disposizione dirigenziale (determinazione dirigenziale o disposizione di servizio) dal Responsabile del Settore, come previsto dall'art. 3 l. 241/1990 e ss.mm.ii. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata, la responsabilità e la relativa valenza (esterna o interna). In assenza di atto formale di nomina non sarà presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di responsabilità.

17.1. Modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità

Entro il primo trimestre di ogni anno la "Conferenza dei Dirigenti", coordinata dal Segretario Generale, si riunisce per provvedere a valutare le responsabilità di procedimento attribuite nel corso dell'esercizio precedente, ai fini dell'erogazione dello stanziamento complessivo, approvato in sede di contrattazione integrativa decentrata.

Tale valutazione verterà sul contenuto, sull'ampiezza, sulla complessità, sulla valenza esterna o interna e sull'effettivo esercizio delle responsabilità attribuite al personale delle categorie B, C e D.

L'indennità di responsabilità verrà, di seguito, liquidata in un'unica quota annuale, posticipatamente al periodo di conferimento dell'incarico, previa attestazione del Dirigente sull'effettivo espletamento dei compiti assegnati, in misura proporzionale all'effettiva presenza in servizio.

A titolo esemplificativo, le attività che possono rilevare al fine dell'assegnazione di tale indennità sono: la conduzione di gruppi di lavoro, la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la partecipazione a commissioni di gara, nuclei o commissioni, lo svolgimento di procedure con ampia autonomia, l'adibizione a servizi di *front office* comportanti particolare rilevanza esterna.

ART. 18

Compensi per incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità

Per i criteri di attribuzione degli incarichi di che trattasi, si rinvia al Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta n. 49/2010, come modificato con Deliberazione di Giunta n. 58 del 14.07.2011.

Ai sensi dell' art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL 01/04/1999 si destinano per l'anno 2011 € _____ al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa e/o alta professionalità. Tale valore è stimato sulla base degli incarichi conferibili, tenuto conto delle esigenze organizzative e dei requisiti richiesti per l'accesso all'incarico.

ART. 19

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio e modalità di ripartizione delle risorse (Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.04.1999 e art. 37 CCNL 22.01.2004).

La produttività è un incentivo monetario attribuito ai dipendenti sulla base dei risultati raggiunti e dei comportamenti espressi nell'anno di riferimento.

Le parti si impegnano, in virtù dell'entrata in vigore del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 a modificare la disciplina del merito secondo i principi ed i criteri desumibili dal decreto stesso.

Per questo primo anno, in mancanza del sistema di valutazione delle prestazioni adeguato alla normativa del D. Lgs. 150/2009, l'incentivo di produttività sarà corrisposto sulla base di due ordini di fattori valutativi:

- comportamenti organizzativi elencati nella declaratoria allegata al presente accordo e riassunta nelle schede di valutazione, declaratoria che terrà conto delle mansioni ascrivibili alla categoria di appartenenza.
- contributo al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza, graduato convenzionalmente in:
 - o Basso: 25 punti;
 - o Medio: 50 punti;
 - o Alto: 100 punti.
 - o

19.1: Iter Procedurale

La quantificazione dell'incentivo di produttività avverrà a *step*, secondo i passaggi sottospecificati:

- Si prenderà atto del fondo totale disponibile, considerando una media pro-capite che tenga conto del numero dei dipendenti effettivamente in servizio al 31/12/2010;
- Si ripartirà il fondo per categoria, tenuto conto del seguente indice categoriale e del numero dei dipendenti per categoria:

Tabella 1 indice categoriale

Posizione economica	Peso posizione
A	100,00
B1	105,70
B3	111,74
C	119,24

b1	129,74
D3	149,18

- Ottenuto il fondo per categoria, si ripartirà tra tutti i componenti della categoria, sulla base del punteggio ottenuto. Il punteggio massimo ottenibile sarà di 200 punti, ripartito come segue:

- o 100 punti per la valutazione dei comportamenti organizzativi, che corrispondono al massimo specifico ottenibile sulla base della categoria di appartenenza: cat. A – max punti 6; cat B1 – max punti 7; cat B3 – max punti 8; cat c – max punti 9; cat D1 – max punti 11; cat D3 max punti 12 – SI VEDA DECLARATORIA ALLEG. 2 – di seguito **PV1**
- o 100 punti per la valutazione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi di settore, graduato in:
 - BASSO – 25 PUNTI;
 - MEDIO – 50 PUNTI;
 - ALTO – 100 PUNTI;

di seguito **PV2**.

Si ribadisce che il massimo specifico differenziato per categoria non costituisce ulteriore elemento di pesatura ma è correlato alla maggiore complessità delle competenze richieste al crescere della categoria di appartenenza.

In ottemperanza ai principi meritocratici già previsti nei contratti collettivi in vigore ed ulteriormente sanciti dal D. Lgs. n. 150/2009, *all'incentivo di produttività potranno concorrere coloro che nella valutazione conseguiranno almeno la metà dei punti assegnabili, con riferimento al massimo specifico di categoria* (Es. Cat. A max 6 punti, min. previsto per l'accesso: 3 punti).

L'incentivo di produttività individuale sarà ponderato con un fattore moltiplicativo che tenga conto della soglia di presenza COME DA TABELLA 2.

In definitiva, i dipendenti concorrono alla ripartizione dell'incentivo di produttività sulla base della seguente formula:

$$PP = (PV1 + PV2) \times S \text{ pres}$$

Dove:

PP = punteggio individuale di produttività

PV1 = punteggio di valutazione comportamenti RAPPORTATO A 100 OGNI MASSIMO SPECIFICO (1ª parte scheda di valutazione)

Area containing multiple handwritten signatures and a circular stamp at the bottom of the page.

PV2 = punteggio valutazione contributo individuale al raggiungimento obiettivi di settore, RAPPORTATO A 100 (25% 50% 100%) (II^a parte scheda di valutazione)

S pres = soglia presenza

L'indicatore della soglia di presenza è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione a distinte fasce, sulla base della seguente tabella:

TABELLA 2

¹ PRESENZA	%	Soglia presenza
Tra ore 1800 e 1350	>75	1
Tra ore 1349 e 900	≤50 presenza ≤75	0,75
Tra ore 899 e 450	≤25 presenza ≤50	0,5
< ore 450	< 25	0

dovè 1800 ore rappresentano il parametro annuale dovuto.

Per l'assegnazione, quindi, di un valore monetario all'incentivo di produttività individuale (legato alla performance di ente e di settore) si applica la seguente formula:

$$\text{Incentivo individuale} = \frac{\text{PP individuale} \times \text{quota fondo produttività di categoria}}{\sum \text{PP individuali di categoria}}$$

- Le economie risultanti:

- o dalla eventuale non attribuzione dell'incentivo di produttività a causa del mancato raggiungimento del punteggio minimo previsto per l'accesso;
- o dall'abbattimento del 20% degli incentivi di produttività attribuiti ai destinatari di compensi in base a specifiche disposizioni di legge (incentivi progettazione, recupero evasione etc...)

¹ Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione. I giustificativi considerati per il calcolo della presenza in servizio saranno esclusivamente i seguenti:

a) Servizio; b) corsi e convegni; c) trasferta; d) ferie e festività soppresse; e) congedo maternità compresa eventuale interdizione anticipata; f) permessi per lutto; g) permessi per citazioni a testimoniare e per esercitare le funzioni di giudice popolare; h) permessi di cui all'art.33 c.6 l.104/92; i) permessi di cui all'art.4 c.1 l.53/00.



verranno ripartite tra tutti i dipendenti concorrenti, in proporzione all'indice categoriale ed al punteggio conseguito.

19.2: Ulteriori specificazioni in merito all'attribuzione dell'incentivo di produttività individuale.

A remunerare la produttività si destinano per l'anno 2011 € 1024

Si ribadisce che tale quantificazione è stimata su un organico a pieno regime per l'anno 2010 di 450 dipendenti, come da dotazione organica rideterminata con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 162/2010, al netto dei dipendenti il cui salario accessorio è finanziato con altre modalità (personale agricolo e docenti dell'ITA, in totale 28 unità). Pertanto, al fine di quantificare esattamente le risorse destinabili ad incentivare la produttività, si considererà una media procapite su 422 dipendenti, moltiplicata per il numero dei dipendenti effettivamente in servizio (organico di fatto).

In sede di contrattazione, ai fini della destinazione delle risorse, rileverà il personale effettivamente in servizio, considerando la parte rimanente come economia di bilancio.

Il Settore Personale provvederà, sulla base dei punteggi conseguiti, a stilare apposita graduatoria di merito.

Le predette operazioni dovranno essere riferite anche al personale assunto durante l'anno o che nel corso dell'anno cambia settore/valutatore per effetto di mobilità, cambio di categoria, ecc.

A tale proposito si osserveranno le seguenti modalità:

Il dipendente verrà valutato² solo dal dirigente responsabile alla data della valutazione, proporzionalmente ai mesi di servizio prestato nell'ente.

Al fine di perequare gli incentivi percepiti dai dipendenti a vario titolo, le quote di produttività spettanti al personale destinatario dei compensi ex D.Lgs. 163/06 e succ. mm.ii. o attribuiti sulla base di specifiche previsioni legislative, sono ridotte in misura pari al 20% dell'ammontare percepito nell'anno a titolo di compensi diversi dagli incentivi di produttività.

ART. 20

Progetti obiettivo

² I dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, sono state comminate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale, non saranno valutati.

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica, conviene con la Delegazione di Parte Sindacale di destinare per l'anno 2011 € _____ al finanziamento di progetti-obiettivo, che saranno presentati dai Dirigenti sulla base degli obiettivi strategici indicati nel PDO/Piano delle Performance.

La priorità circa i progetti presentati sarà valutata in sede di Conferenza dei Dirigenti, coordinata dal Segretario Generale, sentito l'OIV. Ai progetti approvati verranno assegnate le risorse, nell'ambito della somma complessivamente stanziata per tale finalità.

ART. 21

Disciplina del lavoro straordinario

Per l'anno 2011 si stanziavano € 165.000,00 per prestazioni di lavoro straordinario, rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, soprattutto nella fase di primo impianto. Lo straordinario deve essere preventivamente autorizzato dai Dirigenti.

Fermo restando il budget economico assegnato ad ogni servizio, il limite massimo teorico per ogni dipendente non può superare le 180 ore, ad eccezione del 2% dei dipendenti in organico per diretta assistenza agli organi istituzionali, formalmente incaricati di tale attività.

ART. 22

Banca delle ore

Al fine di permettere ai dipendenti di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi delle ore di lavoro straordinario, la Provincia istituisce la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore (Art. 38 bis CCNL 14/9/2000).

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 50 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere utilizzate, in alternativa alla retribuzione, come permessi compensativi per attività formative, necessità personali o familiari.

L'utilizzo come recupero compensativo, con riferimento ai tempi, durata e numero dei dipendenti contemporaneamente ammesso alla fruizione deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche e organizzative del Settore e di conseguenza, autorizzato dal Dirigente preposto.

A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Non potranno confluire nella Banca delle ore di ciascun dipendente prestazioni eccedenti il limite di 180 ore annue.



ART. 23

Buoni pasto

Gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000 prevedono il riconoscimento ai lavoratori dipendenti di un buono pasto, in sostituzione del servizio mensa, per ogni giornata effettivamente lavorata con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti.

Per l'anno 2011, in considerazione delle disponibilità di Bilancio, l'Ente riconosce ai dipendenti un buono pasto del valore nominale di € 7,00, unicamente per il giorno di rientro settimanale. *In casi straordinari (eventi calamitosi, scadenze inderogabili, adempimenti istituzionali) debitamente attestati dai Dirigenti competenti, nei quali la prestazione lavorativa non può essere interrotta, la pausa di mezz'ora viene riconosciuta, in deroga a quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs.n. 66/2003, dopo le 8 ore, con riconoscimento del diritto ad un buono pasto aggiuntivo rispetto a quello del rientro settimanale.*

Le parti danno reciprocamente atto che si incontreranno successivamente, al fine di valutare per l'anno 2011, la possibilità dell'erogazione del buono pasto anche nel caso di lavoro straordinario svolto dopo la pausa per più di 2 ore.

Esclusivamente per i dipendenti che non sono soggetti al rientro (ad es. i cantonieri) è riconosciuto il buono pasto nel limite di uno a settimana relativamente alla giornata in cui il servizio prestato sia di durata pari ad almeno 8 ore.

Art. 24

Formazione

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Entro il mese di novembre ogni dirigente, valutate le esigenze formative dei dipendenti assegnati, in relazione alle competenze richieste e agli obiettivi da raggiungere, predisporrà il Piano Annuale di Settore.

Ogni piano dovrà prevedere:

- ✓ Tipologia dei corsi e durata;
- ✓ Numero e nominativi dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professionale;

✓ Ammontare delle risorse finanziarie stimate.

I singoli Piani confluiranno nel Programma Annuale di aggiornamento e perfezionamento del Personale che sarà predisposto dal Settore Personale previa Conferenza dei Dirigenti, sentito il Segretario Generale.

Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con le medesime finalità, come da art. 23, comma 2 CCNL 1.04.1999.

Al termine di ciascun anno, l'ente informa le rappresentanze sindacali circa gli atti di gestione adottati in attuazione del Piano di formazione e aggiornamento e sui risultati conseguiti.

ART. 25

Linee di indirizzo e criteri per le garanzie e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

L'ambiente di lavoro costituisce il luogo nel quale il dipendente trascorre la maggior parte del tempo della giornata. L'Ente si impegna ad attuare adeguati interventi di ripristino e salvaguardia degli ambienti di lavoro per assicurarne la garanzia ed il miglioramento nonché per garantirne la sicurezza e la funzionalità.

Le linee di indirizzo ed i criteri si concretizzano con interventi applicativi finalizzati a conseguire i seguenti risultati:

a) adeguare gli ambienti di lavoro, progressivamente con un piano prestabilito, rendendoli funzionali sotto l'aspetto della "vivibilità", quindi con riguardo al confort, alla comodità degli stessi in termini di spazi, di arredi, ecc. e comunque compatibilmente alle sedi utilizzabili;

b) adeguare gli ambienti di lavoro, progressivamente con un piano prestabilito, uniformandoli alle prescrizioni delle norme di igiene e di sicurezza sul lavoro, con riguardo agli impianti, ai locali ed alle rispettive attività lavorative che vi sono svolte, secondo i contenuti del documento sulla valutazione dei rischi di cui al Decreto Legislativo n. 81/08 e ss.mm.ii.;

c) dotare tutto il personale che ne ha necessità di attrezzature di lavoro, materiali e vestiario, conforme alle normative sulla prevenzione delle malattie professionali e della sicurezza sul lavoro per la migliore tutela dell'integrità fisica;

d) effettuare una capillare informazione sui rischi derivanti dal lavoro svolto, rivolta a tutto il personale e qualificata riguardo ai contenuti informativi;



e) prevedere che i dirigenti ed il personale preposto alla responsabilità di uffici o posizioni organizzative si attivino, sollecitamente ed efficacemente, affinché il personale coordinato osservi le norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;

f) prevedere la tipologia e la programmazione temporale delle visite mediche di controllo e degli esami clinici riscontrandone la puntuale effettuazione.

Hanno la responsabilità di attivare e realizzare gli interventi finalizzati ad assicurare la sicurezza sul lavoro, con diversa competenza, i seguenti soggetti:

a) Il dirigente preposto al Servizio Sicurezza sul Lavoro, con compiti di studio, sviluppo e coordinamento delle iniziative pertinenti;

b) I dirigenti delle strutture operative della Provincia, i quali possono richiedere l'accertamento dell'idoneità dei locali e segnalano le necessità riscontrate;

c) I dipendenti, ai quali è attribuito l'obbligo di segnalare le carenze e, in particolare, di osservare scrupolosamente le prescrizioni della disciplina attinente, di svolgere le mansioni utilizzando gli strumenti in dotazione con l'accortezza di non causare danni personali ed ai colleghi o ad eventuali persone terze.

Il personale è partecipe delle scelte, secondo le modalità previste dal già citato Decreto Legislativo n. 81/2008 e ss.mm.ii.

Concorre a perseguire le finalità premesse il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nominato dalle rappresentanze sindacali, che opera secondo la disciplina del DLgs. n. 81/2008.

L'Ente si impegna a prevedere un adeguato impiego dei lavoratori disabili, utilizzando gli strumenti della mobilità o altro, al fine di trovare una collocazione adeguata alle capacità lavorative che consenta al lavoratore di esprimere la propria professionalità.

Art. 26

Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi.

Posto che la qualità del lavoro deve perseguire livelli ottimali, a fronte delle innovazioni tecnologiche e delle domande di nuovi servizi, è necessario che vengano assicurati al personale quei supporti, sia in ambito tecnologico che formativo, che consentono loro di fornire una prestazione sempre aggiornata e qualificata, capace di adattarsi al cambiamento e allo sviluppo, all'innovazione delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione e all'interfunzionalità.

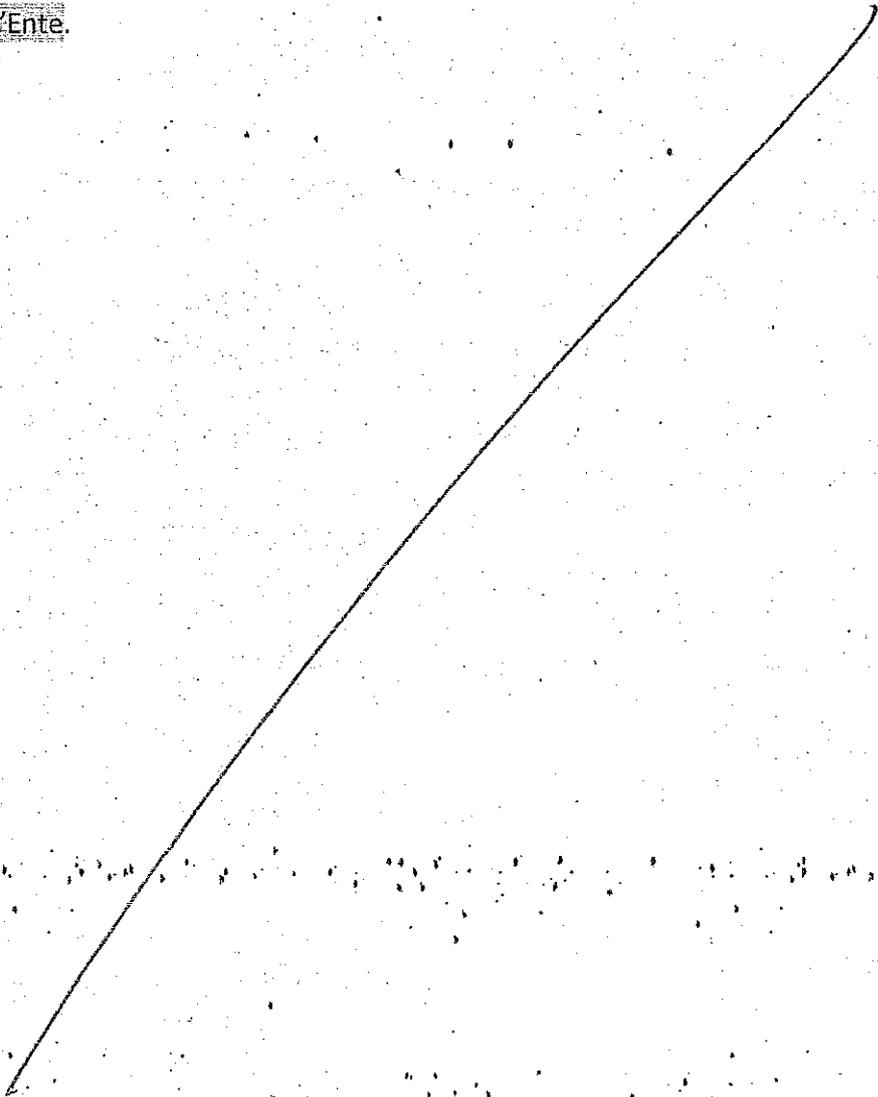
In quest'ottica si porrà attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti.

In conseguenza di innovazioni particolarmente significative nell'assetto organizzativo dell'Ente le parti si incontreranno per l'eventuale definizione di nuove professionalità

ART. 27

Polizza assicurativa per la copertura dei rischi

Le parti danno reciprocamente atto che occorre procedere alla stipula di apposita polizza assicurativa per la copertura dei rischi relativamente al personale che si reca in missione per conto dell'Ente.



[Handwritten signature]



SCHEMA UTILIZZO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO

IMPORTO FONDO anno 2011			€ 1.079.753,11
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	279.870,50
CCNL 24/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO (quota fondo)	110.726,52
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	210.480,78
	Art. 17 c.2 lett.d	INDENNITA' DI RISCHIO	2.150,00
		INDENNITA' DI REPERIBILITA'	45.000,00
		INDENNITA' MANEGGIO VALORI	1.000,00
	Art. 17 c.2 lett.e	INDENNITA' DI DISAGIO	4.452,50
	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B e C	79.375,00
	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. D	72.772,92
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' DI TURNO	45.000,00
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO (B+C+D+E+F+G+H+I+L+M)			920.125,12
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE			159.627,99
CCNL 01/04/1999 22/01/2004	Art. 17 c.2 lett.a Art. 37	PRODUTTIVITA'	136.627,99
CCNL 01/04/1999	Art. 15 c.5	PROGETTI QUANTITATIVI, PROGETTI FINALIZZATI	23.000,00
	Art. 15 c.1 lett.k	INCENTIVI CONTENZIOSO, TRIBUTI E PROGETTAZIONE	270.241,36
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.b	nuove P.O. + A.P.	69.296,87

