



CONSORZIO PROVINCIALE
per l'ISTITUTO MUSICALE "P.MASCAGNI"
di LIVORNO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005**

In data 17 maggio 2007 presso la sede del Consorzio Provinciale per l'Istituto Musicale "P.Mascagni" di Livorno ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Giovanni Cerini – Direttore/Segretario Generale del Consorzio Provinciale per l'Istituto Musicale "P.Mascagni" di Livorno

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale F.L.C. C.G.I.L.

– Sig. Marco Menicucci

Organizzazione Sindacale Territoriale C.I.S.L.

- Sig.ra Fiorella Dal Canto

Al termine della riunione 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 il quadriennio normativo 2002/2005.

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 fondo.

TITOLO III

Utilizzo delle Risorse Stabili

Art. 4 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 5 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto.

Art. 6 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori.

Art. 7 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di cui all'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. del 16/07/1996.

Art. 8 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità derivante dalle funzioni di addetti alle relazioni con il pubblico.

Art. 9 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO IV Utilizzo delle risorse variabili

Art. 10 – Utilizzo delle risorse variabili destinate al pagamento delle indennità di turno ed alla maggiorazione per orario notturno, festivo e festivo/notturno.

Art. 11 – Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art.12 – Riepilogo complessivo delle risorse.

TITOLO V Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali e al premio incentivante la produttività

Art.13 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Art.14 – Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO VI Criteri generali relativi all'orario di lavoro e per le politiche di riduzione dell'orario stesso

Art.15 – Orario di lavoro.

TITOLO VII Disposizioni finali

Art.16 – 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 2007 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.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2002/2005.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL dell'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. 165/2001);

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 PRODUTTIVITA'

Art.3 – Costituzione del fondo

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.31 del CCNL del 22.1.2004 e dell'art. 4 del CCNL del 09/05/2006, per l'anno 2007 risulta così costituito:

1. Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2007 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art.32, commi 1 e 2 dello stesso CCNL e così composte:

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2007		
Contratto	Descrizione	Importo

CCNL 1.4.1999	Art. 14, comma 4 – risorse destinate al lavoro straordinario Riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999 (€ 2.066,00)	€. 2.004,00
	Art. 15, comma 1, lettera a), risorse ex art. 31, comma 2: - ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità (€ 1.446,08); - ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi (€ 9.296,22).	€. 10.742,00
	Art. 15, comma 1, lettera c), risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€. 2.501,00
	Art. 15, comma 1, lettera g), risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€. 2.854,00
	Art. 15, comma 1, lettera j), risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari ad € 137.057,43 (L. 265.380.194)	€. 713,00
CCNL 5.10.2001	Art. 4, comma 1, incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari ad € 154.494,62 (L. 299.143.301)	€. 1.700,00
	Art. 4, comma 2, recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato	€. 1.991,00
CCNL 22.1.2004	Art. 32, comma 1, incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari ad € 178.144,85 (L. 344.936.527)	€. 1.104,00
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€. 23.609,00

2. Risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 del CCNL del 22/01/2004 e dell'art. 4 comma 6 del CCNL del 09/05/2006, così composte:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2007		
Contratto	Descrizione	Importo
CCNL 1.4.1999	Art. 15, comma 5, risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabili delle dotazioni organiche)	€. 7.823,00
	Art. 15 comma 2, ove sussista la capacità di bilancio dell'ente, si possono integrare le somme del fondo sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari ad € 137.201,15	€. 1.646,00
CCNL 9.5.2006	Art. 4 comma 6, incremento 0,50% del monte salari anno 2003 pari ad € 179.526,90	€. 898,00
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€. 10.367,00

RESIDUI ANNI PRECEDENTI ANNO 2005 € 4.733,00
 ANNO 2006 € 6.463,81

TITOLO III – UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

Art. 4 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, 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.

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 31.12.2004 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato:

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31.12.2004

Personale dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali al 31.12.2004 (Tab. C – CCNL quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2004/2005) Posiz.ecom. di sviluppo	Trattamento posiz. econom. di sviluppo (compresa 13 [^] mens.) Carico fondo risorse stabili
Categoria D n. 1	D 3	2.100,20
Categoria C n. 1	C 4	1.284,24
Categoria B3 n. 1 full time	B 6	700,88
n. 1 part time al 50%	B 6	350,44
TOTALE COMPLESSIVO		4.435,76

Per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali si destinano per l'anno 2005 le risorse pari ad €. **2.549,78** da ripartire tra il personale dipendente nel seguente modo:

decorrenza 1.1.2005

CATEGORIA B	<u>Costo annuo</u>
n.2 dipendenti in B2	€. 621,62
n.1 dipendente p.t. in B2	€. 155,40
n.1 dipendente p.t. in B4	€. 144,46
n.1 dipendente in B7	€. 554,26
n.1 dipendente p.t. in B7	€. 277,13

CATEGORIA Cn.1 dipendente in C5 € 796,91**€. 2.549,78**

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti per l'anno 2005, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessive **€. 6.985,54**.

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31.12.2005

Personale dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali al 31.12.2005 (Tab. C – CCNL quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2004/2005) Posiz.econ. di sviluppo	Trattamento posiz. econom. di sviluppo (compresa 13 [^] mens.) Carico fondo risorse stabili
Categoria D		
n. 1	D 3	2.100,20
Categoria C		
n. 1	C 5	2.081,15
Categoria B3		
n. 1 full time	B 7	1.255,14
n. 1 part time al 50%	B 7	627,57
n. 1 part time al 50%	B 4	144,46
Categoria B1		
n. 2 full time al 100%	B 2	621,62
n. 1 part time al 50%	B 2	155,40
TOTALE COMPLESSIVO		6.985,54

Per effetto del pensionamento di dipendente di categoria D 3, decorrenza 1° giugno 2006, il costo per progressioni orizzontali risulta dalla predetta data ammontare ad **€. 5.760,42**.

Per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali si destinano nel corso del 2006 le risorse pari ad **€. 2.943,46** da ripartire tra il personale dipendente nel seguente modo:

decorrenza 1.1.2006

CATEGORIA D Costo annuo
n.1 dipendente in D2 € 1.123,61

CATEGORIA B
n.2 dipendenti in B3 € 1.320,60
n.1 dipendente p.t. in B3 € 330,15
n.1 dipendente p.t. in B5 € 169,10

€. 2.943,46

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti per l'anno 2006, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessive **€. 8.704,00**.

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31.12.2006

Personale dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali al 31.12.2006 (Tab. C – CCNL quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2004/2005) Posiz.ecom. di sviluppo	Trattamento posiz. econom. di sviluppo (compresa 13 [^] mens.) Carico fondo risorse stabili
Categoria D		
n. 1	D 2	1.123,61
Categoria C		
n. 1	C 5	2.081,15
Categoria B3		
n. 1 full time	B 7	1.255,14
n. 1 part time al 50%	B 7	627,57
n. 1 part time al 50%	B 5	313,56
Categoria B1		
n. 2 full time al 100%	B 3	1.942,22
n. 1 part time al 50%	B 3	485,55
TOTALE COMPLESSIVO		7.828,80

Per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali si destinano nel corso del 2007 le risorse pari ad €. **2.244,65** da ripartire tra il personale dipendente nel seguente modo:

decorrenza 1.1.2007

CATEGORIA D

n.1 dipendente in D3 € 2.100,20

decorrenza 1.9.2007

CATEGORIA B

n.1 dipendente in B4 € 96,30
(€. 288,91/12x4)

n. 1 dipendente p.t. in B4 € 48,15
(€. 144,46/12x4)

€. 2.244,65

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti per l'anno 2007, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessive €. **10.073,45**.

Art. 5 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Egualemente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2007 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:

Dipendente	Categoria	Valore mensile	Valore annuale
n. 1	D	51,90	622,80
n. 1	C	45,80	549,60
n. 3 full time	B	39,31	1.415,16
n. 3 part time al 50%	B	19,66	707,76
		TOTALE	3.295,32

Art. 6 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 è prevista una indennità nella misura massima di € **2.500,00** annui lordi.

La predetta indennità, già istituita e corrisposta con decorrenza 1° gennaio 2000 nella misura annua di € 1.032,91, potrà essere erogata nella misura massima dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato e con decorrenza 1° gennaio 2006.

La stessa verrà riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza mensile a partire dalla mensilità successiva a quella della firma del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile lorda
Responsabile della segreteria didattica	€ 208,33

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista
Responsabile della segreteria didattica	1	€ 2.500,00

Il conguaglio relativo all'anno 2006 ammontante ad € 1.467,09, trova copertura finanziaria sull'intervento 1010201 dei residui passivi 2006 appositamente conservati.

Art. 7 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di cui all'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. del 16/07/1996

Si utilizzano parte delle risorse stabili per la corresponsione al personale collocato in profili appartenenti alla categoria B, posizione economica B1, l'indennità di €. 64,56 annua lorda, di cui all'art. 4 comma 3 del CCNL 16/07/1996, come da seguente prospetto:

Dipendente	Categoria	Valore mensile	Valore annuale
n. 2 full time	B 1	5,38	129,12
n. 1 part-time 50%	B 1	2,69	32,28
		TOTALE	161,40

Art. 8 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità derivante dalle funzioni di addetti alle relazioni con il pubblico.

Per i dipendenti cui sono stati attribuiti con atto formale specifici compensi per l'esercizio di funzioni in qualità di addetti alle relazioni con il pubblico ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999 è prevista una indennità nella misura massima di €. **300,00** annui lordi.

La stessa verrà riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza mensile a partire dalla mensilità successiva a quella della firma del presente contratto collettivo decentrato integrativo e con decorrenza 1° gennaio 2007.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile lorda
Addetto alle relazioni con il pubblico	€. 25,00

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono pari ad €. **1.200,00** riferiti a n.4 dipendenti (€. 300,00 cadauno).

Art. 9 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari ad €. **4.373,00**.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2007:

Contratto	Descrizione	Importo in euro
CCNL 1.4.1999	Art. 17, comma 2, lettera b) – Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	€. 10.074,00
	Compensi per l'esercizio di compiti che comportano	€. 2.500,00

	specifiche responsabilità, art. 17 lett. f)	
	Indennità per l'esercizio di funzioni di addetto alle relazioni con il pubblico, art. 17 lett. i)	€. 1.200,00
CCNL 22.1.2004	Art. 33, comma 4, richiamo tabella D – Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente	€. 3.296,00
CCNL 9.5.2006	Art. 8 – Indennità art. 4 comma 3 del CCNL 16.7.1996	€. 162,00
TOTALE		€. 17.232,00
CCNL 1.4.1999	Art. 17, comma 2, lettera a) – Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€. 4.373,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	€. 21.605,00

TITOLO IV – UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti enunciati nei seguenti articoli.

Art. 10 – Utilizzo delle risorse variabili destinate al pagamento delle indennità di turno ed alla maggiorazione per orario notturno, festivo e festivo/notturno.

1. L'indennità di turno, in applicazione della disciplina dell'art.22 del CCNL 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative svolte con distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, nell'arco del mese, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

Tale indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00) – maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 14.9.2000;
- turno notturno o festivo – maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 14.9.2000;
- turno festivo notturno – maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 14.9.2000;

L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione orario del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità sono previste per un importo pari ad € **6.000,00**.

Art. 11 – Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono quantificate complessivamente in € **8.740,00** così composte:

- €. 4.373,00 derivanti dall'impiego di risorse stabili;
- €. 4.367,00 derivanti dall'impiego di risorse variabili.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse variabili per l'anno 2007:

Contratto	Descrizione	Importo in euro
CCNL 1.4.1999	Art. 17, comma 2, lettera d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	€. 6.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera a) – Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€. 4.367,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	€. 10.367,00

Art. 12 – Riepilogo complessivo delle risorse

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario stanziate per l'anno 2007.

Descrizione spesa	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	€. 21.605,00
Risorse decentrate variabili	€. 10.367,00
Totale costo contrattazione collettiva decentrata	€. 31.972,00
Fondo lavoro straordinario	€. 2.004,00
Totale generale	€. 33.976,00

TITOLO V – DEFINIZIONE CRITERI DI RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E AL PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'

Art. 13 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Dato atto che:

1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 09.05.2006;

3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

4) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento

economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono quelli indicati nell'**allegato A**.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno un anno di servizio nella posizione economica di appartenenza. Il criterio di un anno di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata.

Sono ammessi a partecipare alla selezione i dipendenti in assenza di sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento della selezione stessa;

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'**allegato A**;

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a **punti 40**;

A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

L'**allegato A** rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. *d*) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la predetta disciplina sono destinate con riferimento all'anno 2007 le seguenti risorse:

€ 10.074,00.

Le parti concordano nel programmare progressioni economiche orizzontali in tre successive fasi:

1^ progressione – con effetti giuridici ed economici a decorrere dal 1° gennaio 2005;

2^ progressione – con effetti giuridici ed economici a decorrere dal 1° gennaio 2006;

3^ progressione – con effetti giuridici ed economici a decorrere dal 1° gennaio 2007 e dal 1° settembre 2007, queste ultime riferite alle nuove assunzioni effettuate a decorrere dal 1° settembre 2006;

Art. 14 – Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2007 sono pari a **€ 8.740,00.**

Tali risorse vengono assegnate in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e, in particolare, specificati nel Piano Esecutivo di Gestione.

Nell'ambito delle risorse assegnate, il responsabile dei servizi, utilizzando le schede di valutazione di seguito allegate (**all. B**), provvederà a valutare il personale dipendente.

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- corresponsione di incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o PDO, soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati, come certificati dal nucleo di valutazione;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

In relazione alla disciplina generale di tali incentivi, le parti convengono sui seguenti criteri applicativi:

1) personale interessato

la valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova al 30 giugno dell'anno in questione.

2) procedura di valutazione

il responsabile dei servizi, all'inizio di ogni anno – e comunque per la prima applicazione entro 30 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto – provvede a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, e in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati.

Il responsabile dei servizi provvede inoltre alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento nonché a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione.

3) procedura di garanzia

entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al Nucleo di Valutazione dell'Ente, che formulerà al responsabile le proprie considerazioni in merito.

Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni del nucleo di valutazione il responsabile provvederà ad assumere le proprie definitive determinazioni ed a comunicarle al dipendente interessato.

4) metodologia di distribuzione della produttività

La prima fase tende a definire la quota “potenziale” del fondo incentivante spettante a ciascun dipendente.

Ciò avviene ripartendo il fondo disponibile (sulla base della contrattazione decentrata) per il 70% dell'ammontare in funzione della categoria di appartenenza e per il restante 30% in funzione della realizzazione degli obiettivi attribuiti ai diversi dipendenti.

La ripartizione della prima quota tra i dipendenti avviene in funzione di un'apposita "parametrizzazione" delle diverse categorie (D=1; C=0,80; B - posizione economica iniziale di accesso B3 = 0,60; B - posizione economica iniziale di accesso B1 = 0,50, con proporzionale riduzione in caso di servizio part-time) che consente di differenziare l'ammontare spettante sulla base, appunto, della categoria di appartenenza, anche allo scopo di mantenere sostanzialmente equilibrato il rapporto tra trattamento fisso e trattamento incentivante.

La ripartizione della seconda quota, invece, avviene proporzionalmente sulla base della percentuale di concorso alla realizzazione degli obiettivi da parte di ogni dipendente.

A tal fine l'incidenza del personale è calcolata sulla base dell'effettiva presenza in servizio (giorni effettivamente lavorati e ogni giorno di congedo ordinario, di festività infrasettimanale, di riposo compensativo e di recupero, con proporzionale riduzione in caso di servizio part-time).

Il concorso di ogni dipendente alla realizzazione degli obiettivi è, invece, definito dal responsabile di servizio di concerto con il personale coinvolto.

L'insieme delle determinazioni sopra esposte conduce a individuare la quota potenziale del fondo incentivante spettante a ciascun dipendente, che potrà essere attribuita totalmente soltanto qualora si verifichi la duplice condizione dell'integrale perseguimento degli obiettivi e del conseguimento del punteggio massimo in sede di valutazione sia dei comportamenti organizzativi sia degli aspetti correlati alle competenze.

Un esempio:

Fondo incentivante = € 1.000,00

Dipendenti: Rossi (cat. B/B1) – Bianchi (cat. C) – Neri (cat. D)

Distribuzione fondo per piani: 70% sulla base della categoria
30% sulla base della concorsualità del personale

QUOTA POTENZIALE SPETTANTE IN BASE ALLA CATEGORIA

€ 700,00 (70% di € 1.000,00)

(Coefficienti: B/B1 = 0,50 – B/B3 = 0,60 – C = 0,80 – D = 1,0)

Rossi (cat. B/B1):	$700,00:2,3=x:0,5$	€ 152,17
Bianchi (cat. C):	$700,00:2,3=x:0,8$	€ 243,48
Neri (cat. D):	$700,00:2,3=x:1,0$	€ 304,35

QUOTA POTENZIALE SPETTANTE IN BASE AGLI OBIETTIVI

€ 300,00 (30% di € 1.000,00)

Rossi 309 giorni di presenza, Bianchi gg. 150, Neri gg. 290

Rossi	$300,00:749=x:309$	€ 123,77
Bianchi	$300,00:749=x:150$	€ 60,08
Neri	$300,00:749=x:290$	€ 116,15

QUOTA POTENZIALE SPETTANTE A CIASCUN DIPENDENTE

Rossi:	€. 152,17 + €. 123,77 =	€. 275,94
Bianchi:	€. 243,48 + €. 60,08 =	€. 303,56
Neri:	€. 304,35 + €. 116,15 =	<u>€. 420,50</u>
		<u>€. 1.000,00</u>

Con la seconda fase, che si svolge dopo la chiusura dell'esercizio, spetta al Nucleo di valutazione certificare il livello di conseguimento degli obiettivi gestionali (sulla base di appositi indicatori di performance che rendono misurabile la realizzazione effettuata) e definire la quota di incentivazione effettivamente spettante a ciascun dipendente.

Quest'ultima è, in particolare, determinata applicando alla quota potenziale (definita con la prima fase) di ciascun dipendente la percentuale corrispondente al punteggio derivante dalla valutazione individuale effettuata dal responsabile dei servizi in ordine agli aspetti comportamentali e legati alle competenze (impegno, orientamento all'utenza, flessibilità, capacità d'iniziativa, eccetera).

E, infatti, previsto che il responsabile, subito dopo la chiusura dell'esercizio (entro il 31 gennaio), predisponga una scheda (**allegato B**) di valutazione individuale articolata in appositi fattori, che consente di apprezzare proprio gli elementi collegati ai comportamenti organizzativi che, nell'ambito della valutazione oggettiva correlata ai risultati (e quindi agli obiettivi), potrebbero essere contemplati solo indirettamente.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Titolo VI – Criteri generali relativi all'orario di lavoro e per le politiche di riduzione dell'orario stesso

Art. 15 – Orario di lavoro

L'attività lavorativa si articola su cinque giorni la settimana (dal lunedì al venerdì) con due rientri pomeridiani, ad eccezione del personale della segreteria didattica e del personale ausiliario che effettua prestazioni lavorative articolate in turnazioni (dal lunedì al sabato) .

Il personale che durante tutta la settimana è adibito a regimi di orario articolato in turni antimeridiani e pomeridiani, nel rispetto della disciplina contrattuale in materia, è applicata una riduzione di orario, nel rispetto dei vincoli posti dall'articolo 22 del CCNL del 1° aprile 1999, tale per cui l'orario di lavoro risulterà pari a 35 ore medie settimanali.

Al personale dipendente che presta attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, è assicurato il pasto, così come al personale ausiliario che, per esigenze di servizio connesse all'espletamento di attività dell'Istituto, prosegue l'orario di lavoro, iniziato alle ore 14.00, oltre le ore 20.00.

Titolo VII – Disposizioni finali

Art. 16 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI 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.

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: A/B1/B3

Dipendente

Progressione economica orizzontale dalla posizione economica alla posizione economica

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	12	
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	12	
Livello di iniziativa professionale	8	
Flessibilità nelle prestazioni	8	
Rapporti con l'utenza	8	
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	12	
TOTALE	Punti 60	Punti

Data

Il Responsabile

Per presa visione: Il Dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: C

Dipendente

Progressione economica orizzontale dalla posizione economica alla posizione economica

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	8	
Livello di iniziativa professionale	12	
Rapporti con l'utenza	8	
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	12	
Arricchimento professionale	12	
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	
TOTALE	Punti 60	Punti

Data

Il Responsabile

Per presa visione: Il Dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

Dipendente

Progressione economica orizzontale dalla posizione economica alla posizione economica

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Livello di iniziativa professionale	8	
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	8	
Arricchimento professionale	8	
Orientamento alla soluzione dei problemi	12	
Grado di autonomia e responsabilità	12	
Orientamento dei risultati	12	

TOTALE	Punti 60	Punti
---------------	-----------------	--------------

Data

Il Responsabile

Per presa visione: Il Dipendente

ALLEGATO B

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (art.17, comma 2, lett.a) del CCNL del 31.3.1999)

Dipendente

Categoria

Obiettivo/i da realizzare:

.....

.....

Particolari responsabilità:

- Responsabilità di procedimento
- Coordinamento di gruppi di lavoro
- Svolgimento di funzioni plurime

Premio individuale/gruppo stabilito: €.

Elementi di valutazione	Punti (max 10)	Indicatori
1) Risultati conseguiti	Punti	<u>Livello di realizzazione dei programmi, progetti, piani, ecc.:</u> - Elevato - Medio - Ordinario <u>Grado di autonomia impiegato:</u> - Elevato - Medio - Ordinario <u>Riduzione dei costi di gestione:</u> - Elevato - Medio - Ordinario <u>Razionalizzazione delle procedure:</u> - Elevato - Medio - Ordinario
2) Impegno profuso	Punti	<u>Come presenza effettiva:</u>

		- Elevato - Medio - Ordinario <u>Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi:</u> - Elevato - Medio - Ordinario <u>Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi:</u> - Elevato - Medio - Ordinario
3) Capacità di iniziativa	Punti	<u>Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro:</u> - Elevato - Medio - Ordinario <u>Livello di motivazione nell'attività:</u> - Elevato - Medio - Ordinario <u>Semplificazioni procedurali adottate:</u> - Elevato - Medio - Ordinario
4) Rispetto dei tempi	Punti	<ul style="list-style-type: none"> • Contrattazione dei tempi previsti a parità di qualità • Rispetto dei tempi
	Totale punti	

Note: Oltre agli indicatori riportati a titolo esemplificativo, il responsabile potrà prevederne altri riportandoli nel progetto da realizzare, previa verifica della condivisibilità degli stessi con i dipendenti del proprio settore.

Il punteggio massimo è stabilito in punti 40 e ad esso corrisponde il premio individuale/gruppo stabilito in €.

Per punteggi inferiori a 20 non si assegna nessun premio individuale/gruppo.

Per punteggi tra 21 e 25 si assegna il 30% del premio stabilito.

Per punteggi tra 26 e 30 si assegna il 50% del premio stabilito.

Per punteggi tra 31 e 35 si assegna il 70% del premio stabilito.

Per punteggi tra 36 e 40 si assegna il 100% del premio stabilito.

IL RESPONSABILE

.....

Data

Per presa visione: Il Dipendente

N.B.: La scheda può essere impostata anche per l'insieme degli obiettivi che il responsabile assegna al collaboratore sulla scorta di quelli a lui assegnati con il PEG.

La delegazione di parte pubblica:

IL PRESIDENTE
Dott. Giovanni Cerini

La delegazione sindacale:

Sig. Marco Menicucci, C.G.I.L.

Sig.ra Fiorella Dal Canto, C.I.S.L.
