



PROVINCIA DI TERAMO

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITA' 2010

L'anno 2010, il giorno 29 del mese di Dicembre, presso la sede di Piazza Garibaldi della Provincia di Teramo, ha avuto luogo l'incontro tra:

PARTE PUBBLICA:

La delegazione di parte pubblica: Dott.ssa Becci, Dott. De Camillis, Dott. Pirocchi

La RSU: BRAVO, DI NICOLA LUIGINO, CORDONE PANCRAZIO, SECA ALDO,
MARINUCCI, DI MARCELLO

Le Organizzazioni sindacali territoriali

CGIL FP: Nigro

CISL FPS: ~~Angelozi~~ ANDREA SALVI, DI NICOLA UGO

UIL FPL: Di ~~Giammartino~~ MATE'

CISAL: ~~Dalli Cardillo~~

SULPM: ~~Castelli~~

E' altresì presente la Dott.ssa Francesca Gennarelli, in qualità di segretario verbalizzante

Premesso che

- in data 14/12/2010 è stata sottoscritta la preintesa, avente ad oggetto l'ipotesi di accordo decentrato integrativo per il personale dei livelli per l'anno 2009;
- sulla base della relazione illustrativa tecnico finanziaria Prot. n. 366723 del 15/12/2010, inviata, ai sensi dell'art. 4, comma 3 del CCNL del 22/01/2004 del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali, dal Presidente della delegazione di parte pubblica con nota prot. n. 369342 del 17/12/2010, il Collegio dei Revisori dei Conti della Provincia di Teramo (con verbale n. 26 del 22/12/2010) ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001);

[Handwritten signatures]

*e.g.l.
Nigro*

*CISL FP
De Camillis
Richiede
Renzo*

- la giunta provinciale con deliberazione n. 638 del 22/12/2010 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

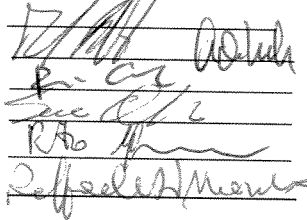
al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto decentrato integrativo per il personale dei livelli per l'anno 2010;

Letto, approvato, sottoscritto

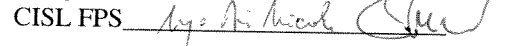
Delegazione di parte pubblica
nella personale del Presidente

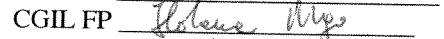


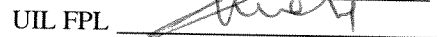
R.S.U.



Organizzaz. Sindacali Territoriali

CISL FPS 

CGIL FP 

UIL FPL 

CISAL _____

SULPM _____

DISPOSIZIONI GENERALI

Le parti stipulano i seguenti istituti della contrattazione decentrata integrativa

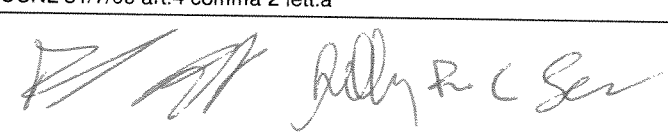
DEFINIZIONE DELLE RISORSE EX ART. 15 CCNL 01/04/2009

	ANNO 2010
risorse stabili	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. A	673.494,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. B	86.732,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. C	59.512,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. G	79.603,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. H	24.790,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. J	37.807,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. L	99.643,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 5 (incremento dotazioni organiche)	94.851,00
CCNL 1/4/99 art. 14, c.4	3.409,00
CCNL 5/10/01 art.4, comma 1	84.967,77
CCNL 5/10/01 art.4, comma 2	121.677,80
CCNL 22/1/04 art.32 comma 1	39.964,42
CCNL 22/1/04 art.32 comma 2	32.229,37
CCNL 22/1/04 art.32 comma 7	12.891,75
CCNL 9/5/06 art.4 comma 1	40.030,07
CCNL 11/4/08 art.8 comma 2	56.072,98
Totale risorse stabili	1.547.675,16
risorse variabili	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. D	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. E	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. K	330.000,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. M	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 2	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 5 (nuovi servizi o accrescimento vecchi)	10.500,00
CCNL 31/7/09 art.4 comma 2 lett.a	

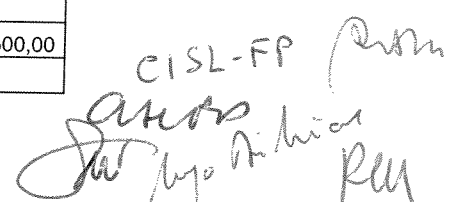
modell







CGIL
Mps

CISL-FP 

Totale risorse variabili	340.500,00
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	
	1.888.175,16
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. K	
art 27 ccni 14/9/200 compensi per avvocatura	30.000,00
legge 109/94 art. 18 e successive modificazioni (progettazione)	300.000,00
totale	330.000,00

RIPARTIZIONE FONDO	
RIPARTIZIONE	2010
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	230.000,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	330.000,00
ALTE PROFESSIONALITA'	13.000,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	51.000,00
PRODUTTIVITA'	431.000,00
PRODUTTIVITA' (progetti articolo 15.5)	10.500,00
TURNO ed APPLICAZIONE ART. 24	47.000,00
RISCHIO ESTERNO	30.000,00
REPERIBILITA'	98.000,00
CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE	10.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' E MANEGGIO VALORI	100.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO	194.675,16
TOTALE FORME DI INCENTIVAZIONE	330.000,00
* RIDUZIONE PER ASS. AD PERSONAM UFFICI DI STAFF	13.000,00
TOTALE FONDO	1.888.175,16

*L'importo viene stralciato dalla contrattazione da riparto e resta da contrattare.

Per l'anno 2010, le seguenti indennità vengono contrattate e definite nel modo che segue.

CRITERI GENERALI DEL SISTEMA PREMIANTE

[Handwritten signatures and initials]

*eg 12
Mig*

[Handwritten signatures and initials]

Art. 1

Finalità

Il sistema premiante è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, con la finalità di accrescere:

- a) l'efficacia dell'azione amministrativa (capacità di organizzare le risorse ed il lavoro in modo funzionale agli obiettivi ed ai programmi di attività, realizzando effettivamente i risultati attesi)
- b) la flessibilità (adattamento di tempi, mansioni ed organizzazione del lavoro alle esigenze dei soggetti istituzionali in esso operanti)
- c) l'innovazione organizzativa (accrescimento della capacità individuale e dell'organizzazione di introdurre, sperimentare e consolidare forme innovative di gestione delle risorse umane)
- d) la corrispondenza fra prestazioni rese e retribuzioni corrisposte (orientamento del lavoro al risultato).

Art. 2

Struttura del sistema premiante

Il sistema premiante è strutturato come di seguito rappresentato:

<i>OGGETTO DI INCENTIVAZIONE</i>	<i>MODALITA'</i>	<i>QUOTA</i>
Risultati realizzati annualmente dalla struttura di appartenenza (in riferimento ai progetti approvati nel piano annuale esecutivo di gestione comprendente obiettivi strategici e no)	I compensi vengono erogati in rapporto corrispondente al grado di partecipazione e di raggiungimento dei risultati attesi da parte della struttura di appartenenza (attestati nella relazione consuntiva del dirigente).	QUOTA A 60% del fondo destinato
Prestazioni individuali finalizzate al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza nel corso dell'attività svolta	I compensi sono parametrati per categoria e per livello economico iniziale del profilo di appartenenza; vengono erogati in base alla valutazione individuale relativa al miglioramento di prestazione	QUOTA B 20% del fondo destinato
Realizzazione progetti non pianificati in sede di PEG per esigenze non preventivabili	La Giunta Provinciale approva i progetti dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione in presenza dei presupposti contrattuali dei progetti di produttività. I compensi vengono erogati dopo la certificazione, a consuntivo, da parte del Nucleo di Valutazione, dei livelli di risultato raggiunti.	QUOTA C 20% del fondo destinato

Art. 3

Assegnazione delle risorse

1. La quota A (60% del fondo destinato) nonché la quota B (20% del fondo destinato) vengono assegnate ai singoli Settori in relazione al numero dei dipendenti (con esclusione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, dei collaboratori coordinati e continuativi, del personale L.S.U.

Handwritten signatures and notes:
Left side: Several illegible signatures.
Middle: "CG 16 Imp"
Right side: "CG 16", "Imp", "P. M. Micheli", "All".

o mobilità), ed alla categoria posseduta dagli stessi alla data del 01.01.2010. Alle categorie vengono assegnati i seguenti parametri:

A	1,00
B	1,50
C	2,10
D	2,80

2. Gli eventuali importi non erogati relativi alla quota A (per mancato utilizzo o mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo) nonché alla quota C, confluiscono nelle risorse della quota B e vengono ridistribuiti su tutti i Settori con le modalità riportate al punto 1.
3. L'eventuale importo residuo della quota B derivante da valutazioni inferiori al massimo, resta nella disponibilità del Settore e viene liquidato tra i dipendenti con gli stessi meccanismi di calcolo seguiti per la liquidazione dei compensi principali (prestazioni individuali).

Art. 4

Criteri generali di valutazione delle prestazioni individuali

1. La valutazione delle prestazioni individuali costituisce lo strumento mediante il quale la dirigenza misura i risultati qualitativi e quantitativi conseguiti da ciascun collaboratore, in relazione alla posizione occupata, al profilo professionale posseduto.
2. La valutazione delle prestazioni individuali è un processo continuo al quale partecipano attivamente valutatore e valutato nel definire gli obiettivi di prestazione e di miglioramento, nel valutare i risultati ed i progressi conseguiti.
3. I criteri prevalenti per l'individuazione dei fattori di valutazione, anche in relazione ad un'esigenza di trasparenza, sono:
 - concretezza la valutazione deve basarsi su fatti e comportamenti osservabili,
 - oggettività la valutazione deve fare riferimento a parametri predefiniti,
 - completezza le prestazioni valutate devono riferirsi a tutti gli aspetti dell'attività professionale,
 - contingenza la metodologia deve essere sottoposta a revisione periodica, in relazione al mutamento delle Strategie e delle priorità dell'organizzazione.
4. La metodologia di valutazione delle prestazioni individuali deve prevedere l'analisi di elementi graduati secondo una scala di valori legata alla costanza nel tempo del comportamento analizzato.
5. I singoli elementi di valutazione vengono ponderati, per ottenere una griglia di valutazione che tenga conto dell'effettivo peso di ciascun comportamento da valutare. Pertanto la valutazione utilizza apposite schede distinte per carriera (Alleg. A).

Art. 5

Modalità di valutazione delle prestazioni individuali

1. Le prestazioni individuali vengono valutate con riferimento a ciascun anno solare.
2. All'inizio di ogni anno, ciascun dirigente dopo aver illustrato con le modalità ritenute più opportune all'intera struttura i piani di attività, assegna ad ogni dipendente, tenendo conto del profilo e della categoria di appartenenza:
 - gli obiettivi del proprio lavoro, nell'ambito della generale attività della struttura;

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten initials: C.F.L. / M.Y.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'R. Sc.', 'Pelle', and 'R. Sc.'.

- gli obiettivi di miglioramento delle proprie modalità operative;
 - nel caso di rideterminazione degli obiettivi e dei piani della struttura, il dirigente verifica con i dipendenti l'esigenza di rivedere anche gli obiettivi individuali.
3. Alla fine dell'anno il dirigente, opportunamente coadiuvato dai funzionari responsabili, compila nell'ambito di un colloquio di valutazione la scheda riguardante la valutazione di ciascun dipendente, rilasciando all'interessato copia della stessa.
 4. Ciascun dirigente trasmette al Segretario Generale le proposte di valutazione delle prestazioni individuali entro il 31 dicembre di ciascun anno.
 5. Entro 15 giorni dal colloquio di valutazione, ovvero dal ricevimento della scheda di valutazione in caso di assenza, il dipendente, con l'eventuale assistenza di un organismo sindacale di sua scelta, può chiedere la revisione della propria valutazione proponendo le proprie deduzioni, al Segretario Generale il quale, sentito il Dirigente interessato provvede a verificare la correttezza procedurale della valutazione espressa nonché la coerenza tra il punteggio attribuito, la valutazione espressa e le relative motivazioni. La procedura deve comunque trovare definizione conclusiva entro il termine di 30 giorni dall'istanza di revisione.
 6. In caso di accoglimento del ricorso, il dirigente valutatore è invitato ad effettuare una nuova valutazione del dipendente ricorrente per una eventuale revisione del punteggio in precedenza attribuito.

Art. 6

Modalità di valutazione dei risultati di attività

1. I risultati di attività vengono valutati con riferimento all'anno solare.
2. Successivamente all'approvazione del PEG annuale viene assegnato a ciascun dirigente in via provvisoria l'importo spettante per l'esecuzione dello stesso, con le modalità di cui al punto 1 dell'art. 3.
3. Il Dirigente illustra a tutti i dipendenti del Settore il piano di progetto ed indica in forma scritta i nominativi dei dipendenti partecipanti e le specifiche attività quali – quantitative che ciascuno singolarmente dovrà svolgere con l'indicazione delle percentuali di partecipazione al risultato.
4. Il piano di progetto è soggetto ad integrazione e modifiche durante il corso dell'anno e comunque di norma non oltre il 30 giugno, fatta eccezione per le modifiche derivanti da specifiche disposizioni normative; ogni modifica deve essere comunicata ed illustrata ai dipendenti della struttura.
5. Al termine dell'anno ogni dirigente invia al Segretario Generale ed al Dirigente del Settore Personale la relazione conclusiva nella quale sono riportati i risultati realizzati, rispetto a quelli programmati, indicando la percentuale di partecipazione al risultato da parte del personale interessato.
6. Della relazione conclusiva il Dirigente dà preventiva conoscenza ai dipendenti del Settore i quali possono chiederne eventuale revisione. Al riguardo si applica la procedura prevista al precedente art. 5 punti 5 e 6.
7. Il Segretario Generale, sentito il Dirigente di Servizio, verifica le relazioni al fine di valutare il conseguimento del risultato e propone in sede dei lavori del Nucleo di Valutazione se confermare o ridurre l'importo provvisoriamente già assegnato.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "R. G. S.", "C. M. P.", and "P. M."]

Al personale impiegato in attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, esposto quindi ad elevata probabilità di infortunio, come previsto dalla Provincia di Teramo nell'ambito del documento sulla sicurezza e sulla base dell'effettiva percentuale di rischio, viene riconosciuta una indennità da erogare sulla base del periodo di effettiva esposizione al rischio.

I criteri di individuazione delle prestazioni di lavoro con esposizione continua e diretta a rischio sono determinati in base all'analisi del servizio prevenzione e protezione ed al Protocollo medico predisposto dalla Provincia di Teramo d'intesa con il medico competente.

Ai fini esemplificativi si riportano le aree di attività ed il profilo professionale di inquadramento sulla base del vigente sistema di classificazione:

Area di attività	Profilo/attività/mansioni
Servizi manutentivi Personale di area tecnica assegnato abitualmente e in via continuativa ad attività si sopralluogo e rilievo	Operatore tecnico Collaboratore tecnico (se svolge mansioni) Collaboratore tecnico (Capo squadra) Conduttore macchine complesse
Personale che, per lo svolgimento dei compiti assegnati utilizza automezzi abitualmente e in via continuativa	Collaboratore (Autista) Collaboratore tecnico (o equivalente se svolge mansioni)
Personale a contatto con agenti chimici nocivi	Collaboratore tecnico (profili analoghi esposti)

L'importo dell'indennità è fissato dal vigente CCNL

L'indennità viene erogata al personale per il quale risulti in base al profilo (aldilà della categoria), alle attività assegnate ed alla conseguente attestazione del dirigente del settore di appartenenza, l'effettivo e costante svolgimento di mansioni ad elevata probabilità di infortunio.

L'indennità viene erogata sulla base del periodo di effettiva esposizione al rischio, calcolando pertanto l'indennità sulla base dei giorni lavorabili annui decurtati in proporzione alle assenze (Ferie, malattia, aspettativa, permessi, etc...), con l'unica eccezione dell'assenza per fruizione di riposo compensativo.

Il dirigente competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO

Le parti concordano di riconoscere il trattamento previsto dall'art. 24, comma 1 del CCNL del 01/04/1999 per l'attività svolta dai dipendenti nella giornata di domenica destinata al riposo settimanale del lavoratore, ovvero

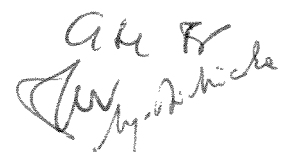

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. B) con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

COMPENSI PER ATTIVITÀ DISAGIATE

Le parti concordano di riconoscere lavoro in condizione di disagio quella prestazione effettuata in maniera sistematica in orario articolato diversamente da quello riservato al restante personale dell'Ente che, pur non potendo ascrivere alle indennità per cui è dovuta l'indennità di turno o di reperibilità, comporti comunque obiettive difficoltà per il lavoratore.

et
 

*egil
Jvz*

glo
 

Le professionalità interessate all'applicazione di tale istituto vengono indicate in quelle corrispondenti agli profili dei Commessi interessati ai turni e del personale della biblioteca.
L'indennità viene definita nell'importo annuo lordo di € 300,00.

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte dei dipendenti di categoria D non titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 17, comma 2, lett. f del CCNL dell'1.4.1999 viene stabilito dai dirigenti nel rispetto dei budget loro assegnati fino ad un massimo di Euro 2.500,0 annui lordi per dipendente.

I dirigenti devono formalizzare il conferimento dei detti compiti con nota scritta e contestuale al conferimento da indirizzare al dipendente destinatario dell'incarico e, per opportuna conoscenza, all'ufficio personale.

Al termine dello svolgimento della specifica responsabilità affidata e, comunque, non oltre la fine dell'annualità di riferimento, i dirigenti sono chiamati a relazionare in merito al contenuto dell'incarico dal punto di vista quali-quantitativo, anche al fine di graduare l'ammontare del compenso individuale spettante

L'oggetto della specifica responsabilità affidata non dovrà avere lo stesso o analogo contenuto di eventuali Peg o similari istituti che coinvolgono lo stesso dipendente.

Il budget viene calcolato attribuendo ai settori le risorse in base ai dipendenti di categoria D non titolari di posizione organizzativa ed incaricati di specifiche responsabilità in servizio nei settori alla data del primo gennaio oggetto di valutazione.

Art. 10

La titolarità della valutazione spetta al dirigente del Settore interessato in base alla compilazione della scheda di seguito riportata, alla scadenza dell'anno di riferimento.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

COGNOME E NOME _____

PERIODO _____

MACROFATTORI	Fattori	Voto (da 0 a 10)	Ponderazione	Parziale
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	Capacità di problem solving		20,00%	
	Tempestività nella risposta		20,00%	

[Handwritten signatures and initials]

CGIL

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

RISULTATI	Risultati raggiunti in base al PEG o ad altre attribuzioni formali		60,00%	
	TOTALE			

FIRMA DEL DIRIGENTE

FIRMA DELL'INCARICATO
(Per ricevuta)

oooooooooooooooooooooooooooooooo

Punti 6 10% dell'indennità di posizione

Punti da 6 a 10 dal 10% al 30% dell'indennità di posizione secondo un meccanismo di interpolazione lineare

Punti sotto 6 nessun compenso

Qualora l'ammontare massimo della retribuzione di risultato viene fissato nel minimo contrattuale (del 10%) si attribuisce tale valore all'esito di una valutazione semplicemente positiva (ovverosia con punteggio uguale o superiore a 6).

Art. 11


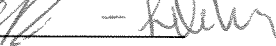
L'indennità di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità saranno pagate nella misura massima del 14% della retribuzione di posizione in godimento.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica
Dott.ssa Gianna Becci - Segretario Generale, Presidente

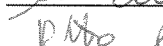


Per le R.S.U.

 - 

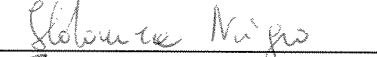


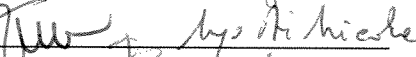







Per le Organizzazioni sindacali territoriali

CGIL FP: 

CISL FPS: 

UIL FPL: 

Becci

CISAL: _____

SULPM: _____

welli



60-10

*CGK
FM/20*

*CISL-FP
hys. di nichel full
Jaw*

[Signature]

Guido fu 2

Ran

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA ALLA IPOTESI DI CCDI PER IL PERSONALE DEI LIVELLI PER L'ANNO 2010

I contenuti della presente relazione devono tendere a favorire sia la corretta certificazione dei costi e il controllo sull'applicazione delle norme di legge da parte del collegio dei Revisori dei conti che la valutazione di merito sulle scelte negoziali da parte della Giunta.

A seguito degli adempimenti conseguenti alla verifica amministrativo-contabile intervenuta presso l'Ente nel corso del 2010 si è provveduto a costituire con provvedimento n. 269 del 3/12/2010 il fondo delle risorse decentrate del personale dei livelli per l'anno 2010.

Tale determinazione del fondo 2010 ha tenuto conto delle indicazioni contenute nella relazione redatta a seguito dell'ispezione ministeriale (S.I. 2190).

Infatti, si è provveduto al ricalcolo degli incrementi delle risorse decentrate sulla esatta composizione dei monte salari presi a riferimento dal CCNL 5/10/2001 in poi.

Le somme che fanno riferimento all'art. 4 comma 2 del CCNL 5/10/2001 per l'anno 2010 sono state quantificate in Euro 121.677,80.

A seguito delle indicazioni contenute nel verbale del Collegio dei Revisori n. 22 del 26/11/2010 riguardanti la necessità di ridurre l'importo di Euro 126.468,00 a titolo di articolo 15 comma 5 (parte stabile) nel 2010 per effetto del decremento del personale in servizio con riferimento ai livelli del 31/12/2003 e della riduzione dei servizi erogati direttamente dall'Ente a seguito del trasferimento degli stessi, intervenuto nel corso del secondo semestre del 2010 alla Società in house Teramo Lavoro srl, si è provveduto tramite relazione n. prot. 354349 inviata al Collegio dei Revisori in data 1 dicembre 2010 a ridurre tale importo a Euro 94.851,00.

Per quanto riguarda la parte variabile del fondo occorre segnalare che con Verbale n. 16 del Nucleo di Valutazione del 7/9/2010 si è approvato il progetto ex art. 15 comma 5 del CCNL 1999 denominato "PIT Teramo" (presentato con nota del Dirigente del I Settore con nota prot. 259793 del 7/9/2010) per un importo pari a 100.000,00 euro.

Con nota prot. n. 300303 del 11/10/2010 il Dirigente del I Settore ha comunicato che l'importo da scrivere in costituzione del fondo per l'anno 2010 è pari a Euro 10.500,00.

I Settori Tecnici hanno quantificato in Euro 300.000,00 l'importo da inserire nel fondo a titolo di incentivi alla progettazione mentre l'XI Settore ha indicato in Euro 30.000,00 l'importo da inserire nel fondo a titolo di Compensi per Avvocatura per un totale di Euro 330.000,00 a titolo di articolo 15 comma 1 lettera K.

Si riporta la quantificazione del fondo così come costituito:

	ANNO 2010
risorse stabili	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. A	673.494,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. B	86.732,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. C	59.512,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. G	79.603,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. H	24.790,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. J	37.807,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. L	99.643,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 5 (incremento dotazioni organiche)	94.851,00
CCNL 1/4/99 art. 14, c.4	3.409,00
CCNL 5/10/01 art.4, comma 1	84.967,77
CCNL 5/10/01 art.4, comma 2	121.677,80
CCNL 22/1/04 art.32 comma 1	39.964,42
CCNL 22/1/04 art.32 comma 2	32.229,37
CCNL 22/1/04 art.32 comma 7	12.891,75
CCNL 9/5/06 art.4 comma 1	40.030,07
CCNL 11/4/08 art.8 comma 2	56.072,98
Totale risorse stabili	1.547.675,16
risorse variabili	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. D	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. E	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. K	330.000,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. M	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 2	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 5 (nuovi servizi o accrescimento vecchi)	10.500,00
CCNL 31/7/09 art.4 comma 2 lett.a	
Totale risorse variabili	340.500,00
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	
	1.888.175,16

CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1 lett. K

art 27 ccnl 14/9/200 compensi per avvocatura	30.000,00
legge 109/94 art. 18 e successive modificazioni (progettazione)	300.000,00
totale	330.000,00

Dalla costituzione del fondo si riscontra che le risorse decentrate stabili coprono abbondantemente il pagamento a favore dei lavoratori in servizio per i diversi istituti con carattere di stabilità quali progressioni orizzontali, posizioni organizzative, indennità di comparto, mentre si riscontra che gran parte della produttività è finanziata con risorse stabili, come di seguito riportate nella ripartizione del fondo.

RIPARTIZIONE FONDO	
RIPARTIZIONE	2010

PROGRESSIONI ORIZZONTALI	230.000,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	330.000,00
ALTE PROFESSIONALITA'	13.000,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	51.000,00
PRODUTTIVITA'	431.000,00
PRODUTTIVITA' (progetti articolo 15.5)	10.500,00
TURNO	47.000,00
RISCHIO ESTERNO	30.000,00
REPERIBILITA'	98.000,00
CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE	10.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' E MANEGGIO VALORI	100.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO	194.675,16
TOTALE FORME DI INCENTIVAZIONE	330.000,00
*RIDUZIONE PER ASS. AD PERSONAM UFFICI DI STAFF	13.000,00
TOTALE FONDO	1.888.175,16

* L'importo è stato stralciato dalla contrattazione da riparto e resta da contrattare.

Per quanto attiene al totale delle risorse variabili esse sono quantificate in € 340.500,00 e non sono state destinate risorse a titolo di articolo 15 comma 2.

In relazione ai criteri di riparto contrattati, si evidenziano in sintesi le seguenti novità:

In primo luogo sono state modificate le quote percentuali delle tre fasce previste di produttività lasciando per il resto inalterato il sistema premiante così come precedentemente contrattato. E' stata raddoppiata (dal 30% al 60%) la percentuale da destinare alla quota A del fondo destinato alla produttività generale, che va ad incentivare i risultati realizzati annualmente dalla struttura di appartenenza (in riferimento ai progetti approvati nel piano annuale esecutivo di gestione comprendente obiettivi strategici e no), mentre è stata ridotta dal 50 al 20% la percentuale della quota B (che valorizza le prestazioni individuali finalizzate al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza nel corso dell'attività svolta).

In secondo luogo dietro richiesta sindacale e nel rispetto del dettato della norma di contratto nazionale, è stata meglio delineata l'area dei possibili destinatari dell'istituto della

Via G. Carducci, 33 – 64100 TERAMO – Tel. 0861331 257 / 367 – Fax 0861 331206 – presidenza@provincia.teramo.it

reperibilità ed in quanto tali beneficiari della relativa indennità, poiché la stessa è stata modificata rivolgendosi oggi ai dipendenti inseriti in servizi di pronto intervento individuati dalla Giunta Provinciale; la fascia della reperibilità è stata poi estesa fino a 24 ore giornaliere.

In terzo luogo è stata introdotta la disciplina del trattamento per l'attività lavorativa prestata, al di fuori di prestabiliti turni di lavoro, nella giornata della domenica destinata al riposo settimanale del lavoratore in giorno festivo ai sensi dell'art. 24 comma 1 del CCNL del 01/04/1999, in particolare prevedendo che al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale debba essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. B) con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

E' stata poi incrementata la misura dell'indennità prevista quale compenso per attività disagiate, portandola a 300,00 Euro.

Si è poi introdotta la previsione della scheda di valutazione della prestazione resa da dipendente incaricato di alta professionalità, basata sui microfattori Comportamenti organizzativi (valutati per il 40% in base alla "Capacità di problem solving" ed alla "Tempestività nella risposta") e Risultati (valutati per il 60% in base ai "Risultati raggiunti in base al PEG o altre attribuzioni formali)

Si è infine previsto nel 14% della retribuzione di posizione in godimento la misura massima dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità per l'anno 2010.

Sono stati espressamente riconfermati i criteri già contrattati in precedenti c.c.d.i. in relazione all'indennità di rischio, all'indennità di maneggio valori nonché al compenso per specifiche responsabilità.

Restano invece confermate ai sensi dell'art. 5, comma 4 del CCNL 01/04/1999 le clausole contrattuali dei precedenti CCDI, che conservano la loro efficacia fino a diversa stipulazione di successiva diversa contrattazione decentrata integrativa.

Copertura finanziaria

La spesa per la parte stabile del fondo ammonta ad € 1.547.675,16;

La spesa del fondo parte stabile che rimane ancora da liquidare corrisponde a Euro 796.756,50 e trova capienza nei seguenti capitoli del bilancio 2010:

cap.	disponibilità
120	80.886,24
2760	25.613,30
2820	105.424,08
4560	32.918,02

Via G. Carducci, 33 – 64100 TERAMO – Tel. 0861 331 257 / 367 – Fax 0861 331 206 – presidenza@provincia.teramo.it

8560	86.751,16
11110	17.380,85
11160	63.010,08
11210	6.098,61
14360	12.278,62
16210	53.974,69
21010	252.178,33
23660	46.922,43
25040	13.320,09

796.756,50

- La spesa per la parte variabile del fondo a titolo di articolo 15 comma 5 del ccnl 1999 ammontante ad € 10.500,00 trova capienza nel capitolo di spesa inerenti il personale del Bilancio di Previsione 2010 con la seguente imputazione: capitolo 33833/3;
- La spesa per la parte variabile del fondo a titolo di art. 15 comma 1 lett. K ammontante a Euro 330.000,00 trova capienza nel seguente modo:
 - ❖ Euro 300.000,00 per incentivi alla progettazione nei quadri economici dei relativi lavori;
 - ❖ Euro 30.000,00 per compensi per avvocatura sul capitolo 11260;

Teramo li 15/12/2010

IL DIRIGENTE DEL XII SETTORE
- RISORSE UMANE -
Dott. Pietro De Camillis

