

**ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE  
POPOLARI PROVINCIA DI CAMPOBASSO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRA**

**AMMINISTRAZIONE  
E**

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**DECRETO DEL COMMISSARIO LIQUIDATORE N. 33 DEL 27.6.2018**

**PARTE NORMATIVA RIFERITA AD ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA  
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

**Campobasso, 12 giugno 2018**

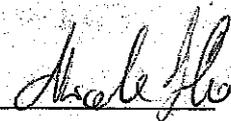


La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica:

- Presidente :

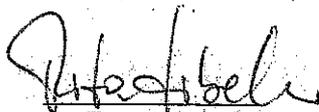
Ing. Nicola Lembo



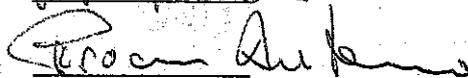
Parte sindacale:

- Per la R.S.U.:

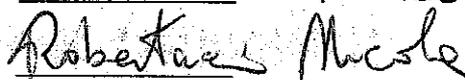
Arch. Rita Libertucci



Geom. Antonio Procino

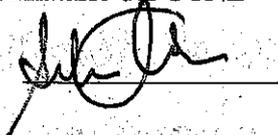


Sig. Nicola Robertuccio

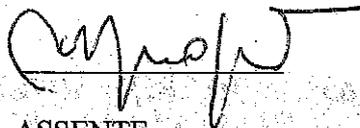


Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- C.I.S.L. - FPS : avv. Antonio Galasso  
Giusta delega prot. n. 6411 dell'8.6.2018



- FIADEL -CSA Coordinamento Sindacale Autonomo:  
arch. Maurizio Mosca  
delega in data 11.6.2018



- U.I.L. FLP:

ASSENTE

- C.G.I.L. F.P.

ASSENTE

## **Titolo I° Disposizioni generali**

### **Art. 1 Premessa**

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
  - a) all'art.3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b) all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
    - miglioramento della funzionalità dei servizi;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
    - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
  - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi ad istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 - p.1 CCNL 22.1.2004);

### **Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI CAMPOBASSO, di seguito indicato I.A.C.P. e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.  
Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.  
Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è quadriennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni
- la mancata approvazione di un nuovo CCID.

### Art. 3

#### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte dell'Ente, previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

### Art. 4

#### Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:
  - a) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
  - b) 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 insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II

### Il sistema delle relazioni sindacali

### Art. 5

#### Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate

l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca a mezzo fax o posta elettronica la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.  
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.  
Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.
4. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

#### **Art. 6**

#### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

#### **Art. 7**

#### **Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.**

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:
  - a. i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
  - b. i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
  - c. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
  - d. i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
  - e. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;

- f. i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
  - g. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - h. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
  - i. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - j. le pari opportunità;
  - k. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
  - l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
  - m. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
  - n. il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
  - o. le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004; Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 del precedente art. 4, per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:
- a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
  - b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  - c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica
  - d. metodologia permanente di valutazione;
  - e. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica;
  - f. individuazione di nuovi profili;
  - g. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
  - h. articolazione dell'orario di servizio;
  - i. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
  - j. andamento dei processi occupazionali;
  - k. criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

<p><b>Art. 8</b> <b>Modalità di concertazione</b></p>
---

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

#### **Art. 9 Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:  
linee di organizzazione dei servizi;  
innovazione tecnologica degli stessi;  
processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata ai componenti della RSU. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.

#### **Art. 10 Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

**TITOLO III°**  
**Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

**Art. 11**  
**Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro **24** ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni **relative** ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

**Art. 12**  
**Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

## **TITOLO IV° Forme di partecipazione**

### **Art. 13 Pari opportunità**

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
  - a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
  - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

### **Art 14 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
  - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

## **TITOLO V° Disposizioni diverse**

### **Art. 15 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### Art. 16

#### Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto, per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;

- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

#### **Art.17**

#### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:
  - conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'Ente
  - conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
  - raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

#### **Art 18**

#### **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato nell'apposito capitolo del bilancio di previsione dell'Ente.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Direttore generale.

3. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

## TITOLO VI°

### Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

#### CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (ARTTI 31, 32, 33 del CCNL 22.01.2004, art. 4 del CCNL 9.5.2006)

### Art 19

#### Disciplina Fondo per il miglioramento ed efficienza dei servizi

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto e verifica con le OO.SS.
2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e dall'altra parte definita "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL del 22.01.2004, dell'art. 7 del CCNL del 9.01.2006, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
  - mantenere tangibile la disponibilità delle risorse del fondo destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi dei singoli e dei gruppi di lavoro al miglioramento organizzativo, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004);
  - ~~garantire la corrispondenza tra organizzazione dei Servizi, finalizzata a conseguire evidenti e~~ rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità;
  - garantire una gestione razionale delle competenze, valorizzando e riconoscendo le professionalità acquisite, riconosciute e necessarie, coerenti alla "vision" dell'Ente per rispondere in modo adeguato ed efficiente alle esigenze degli affittuari di alloggi e, in generale a quelle abitative dei cittadini;
  - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35 del CCNL 22.01.2004) adottando una politica di spesa stabile, rivolta a conservare un certo equilibrio tra possibili nuove progressioni e i recuperi della spesa per effetto di cessazioni o progressioni verticali nel sistema di classificazione;
  - impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 4 del CCNL 1.04.1999 quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di concertazione avvenuta sulle materie previste dal CCNL;
  - costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22.01.2004);
  - quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno e festivo notturno);

- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1.04.1999 (rischio, disagio, maneggio valori);
  - prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di B e C e Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1, del CCNL 22.01.2004);
  - compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente ( art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004);
4. L'utilizzazione delle risorse per gli anni successivi sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e oggetto di apposita sezione contrattuale decentrata con le OO.SS. e le RSU per le decisioni inerenti la sua utilizzazione.
5. In ogni caso sino alla successiva quantificazione possono essere utilizzate le risorse, nei limiti della ripartizione dell'anno precedente, destinate ai seguenti istituti contrattuali; turno; rischio, maneggio valori, maggiorazioni retribuzione oraria, disagio, indennità ecc.);

#### Art. 20

#### **Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni di rischio e particolarmente disagiate.**

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. Per attività svolte in condizioni di rischio devono intendersi quelle connesse alle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale
3. Le indennità relative sono corrisposte unicamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che operano in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti, pertanto è rapportata alla effettiva presenza in servizio.
4. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e di rischio e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
a) Orario di lavoro anticipato o posticipato rispetto a quello previsto per la generalità dei dipendenti e/o rientri pomeridiani in giornate diverse dal martedì o giovedì per apertura e chiusura della sede	€ 30/00
b) Gestione fondo cassa	€ 27/00

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

6. L'indennità di disagio e l'indennità di rischio non sono cumulabili, per le stesse motivazioni, tra loro e con altre indennità.
7. Tale importo:  
è corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento;  
è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 21

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: rischio e maneggio valori

1. **L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
  - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
  - b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
  - c) compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente** ;
2. **L'indennità maneggio valori** compete all'Economo dell'Ente che svolge servizi che comportano maneggio di valori di cassa. Essa è pari annualmente ad € 400/00 e compete per i soli giorni di effettiva presenza.  
Nel caso di assenza dal servizio dell'Economo, l'indennità di cassa è corrisposta al dipendente che lo sostituisce.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 22

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle 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 articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.  
Al Personale delle categorie D a cui sia stata formalmente attribuita la responsabilità d'ufficio spetta un compenso annuo fino ad un massimo di € 2.500, come stabilito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006. L'indennità per specifica "responsabilità d'ufficio" è erogata in quote mensili e, con decorrenza anno 2015, il compenso annuale è pari ad € 2.500/00.

2. Al personale di cat. D a cui sia stato formalmente attribuito incarico di natura tecnica e/o legale quale quello per l'inesigibilità dei crediti, la liquidazione delle parcelle da corrispondere ai legati incaricati dall'Ente, l'attività tecnico-professionale svolta nell'ambito dell'Ufficio "Attività costruttiva e recupero" spetta con decorrenza anno 2015 l'indennità per la corrispondente specifica responsabilità pari al compenso annuo di € 2.300,00.
3. Al Personale della categoria B (solo uscieri) che svolge attività di collaborazione con il personale di cui al seguente punto 4 spetta il compenso annuo di € 800,00.
4. Al Personale delle categorie B e C a cui sia stato formalmente attribuito l'incarico di svolgere ispezioni, sopralluoghi, accessi e sfratti che comportano il recarsi presso alloggi in notevole stato di degrado per la cattiva manutenzione e la scarsa pulizia da parte di conduttori che spesso hanno atteggiamenti minacciosi e aggressivi spetta il compenso annuo di € 1.900,00.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
8. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
9. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta all'eccezione contenuta nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

#### **Art. 23**

#### **Progressione economica orizzontale nell'ambito delle categoria**

1. le parti danno atto che :

a) 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;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL dell'11.4.2008;

c) con l'art. 34, comma 5 del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

d) 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;

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

f) il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.

2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie restano quelli stabiliti nell'allegato "1" alla delibera del Commissario Straordinario n. 15 in data 14.2.2007 che, per comodità, s'intende qui riportato (TABELLA A).

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione **un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica**. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale nel terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.

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 alla citata tabella "A", nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto.

Relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del biennio considerato.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 60/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio.

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.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo di incentivazione dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

#### Art. 24

### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste,

- mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. È quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 si rinvia al regolamento approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 5 in data 24.1.2007.
  3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.
  4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

#### Art. 25

#### Sistema di Misurazione e valutazione delle performance dei dipendenti "Quadri" e dei restanti dipendenti (rif. Art. 4 C.C.N.L. 1.4.1999)

1. Alla luce dei principi stabiliti dal D. Lgs/vo n. 150/2009 finalizzati ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa, la legislazione ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale che sarà valutata tramite il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ex art. 7 del d. lgs. 150/2009. Tale sistema integra i metodi di valutazione del personale dipendente già utilizzati presso questo Ente a seguito della individuazione delle unità operative alle quali è preposto personale della categoria "D" avvenuta con l'approvazione della struttura organizzativa dell'Ente (delibera Commissario Straordinario n. 264 del 31.8.2005) e il riconoscimento dei "quadri" ex lege regionale del Molise n. 30/2005. Nell'attuale "Sistema di misurazione e valutazione della performance", di seguito indicato "Sistema della performance", non è previsto alcun metodo di valutazione dei dirigenti, preso atto che l'unico dirigente dipendente dell'Ente, collocato in aspettativa, ha svolto le funzioni di Direttore generale con contratto di diritto privato fino alla nomina di Commissario Liquidatore dell'Ente, carica che attualmente è ricoperta con incarico trimestrale sin dal gennaio 2015.
2. Il sistema premiante o Performance generale comprende la performance individuale e quella organizzativa e tutte le forme di premialità da concedere al personale dipendente dell'Ente fino agli istituti contrattuali minori che non costituiscono una vera e propria premialità ma piuttosto un'indennità attribuita per particolari attività prestate.
3. La **performance organizzativa** riguarda la programmazione delle attività e dei risultati che si intendono raggiungere in conformità con gli obiettivi che si **desumono** dalla relazione allegata al bilancio e con riguardo agli adempimenti connessi all'attività ordinaria dei singoli uffici per i quali si intende migliorare la qualità e/o l'efficienza e/o l'efficacia. Essa dovrà essere valutata tramite elementi oggettivi e perciò, gli obiettivi da assegnare al personale devono consistere in attività

**rilevanti** tra quelle di competenza del singolo lavoratore, **misurabili** sulla base di valori oggettivamente riscontrabili, **verificabili** da parte del lavoratore stesso, **congruenti** con riferimento ai tempi assegnati per la realizzazione e alle risorse disponibili.

4. La valutazione della performance organizzativa sarà effettuata solo per i dipendenti beneficiari dell'indennità area quadri ex art. 5 della legge reg/le del Molise n. 30/2005, per i quali non sarà valutata la performance individuale perché *l'indennità non è cumulabile con gli emolumenti accessori relativi alla produttività* ... (art. 2, punto 6-bis legge reg/le Molise n. 30/2005) e il cui contingente di posti è attualmente pari a n. 12 lavoratori di categoria "D1" e n. 1 di categoria "D3". La valutazione sarà effettuata dal dirigente e validata dal Nucleo di valutazione con riguardo alla capacità di collaborare, di comunicare e di gestire il gruppo di lavoro, di individuare e risolvere i problemi, di iniziativa, di autonomia, di produrre quantità di lavoro, utilizzando lo stesso sistema di valutazione previsto per l'erogazione della performance individuale e, perciò, tramite la compilazione della scheda allegata sub "B". Ai sensi dell'art. 3 della legge regionale Molise n. 30/2005, comma 1, punto 10, la valutazione si intende positiva se al dipendente viene attribuito un punteggio non inferiore all'80% del punteggio massimo previsto in 100 e così distribuito:

- a) arricchimento professionale conseguito in relazione al profilo professionale posseduto e alle attività o competenze svolte – **punti da 0 a 20**;
- b) spirito di iniziativa–autoattivazione; coinvolgimento attivo nella proposizione della risoluzione dei problemi, capacità di adattamento alle esigenze di servizio – **punti da 0 a 10**;
- c) accuratezza e controllo della qualità e dei tempi di lavoro: precisione, tempestività dimostrata nell'assolvimento dei compiti assegnati – **punti da 0 a 20**;
- d) quantità di lavoro prodotto – **punti da 0 a 20**;
- e) qualità delle relazioni interpersonali e con l'utenza – **punti da 0 a 30**

Le risorse messe a disposizione per la performance organizzativa sono pari al 20% della somma totale erogata per l'indennità area quadri ex art. 5 della legge reg/le del Molise n. 30/2005. Le eventuali somme non spese saranno considerate "economie di bilancio".

5. La **performance individuale** si riferisce al risultato che l'Amministrazione si attende in relazione al ruolo e al comportamento che il lavoratore rispettivamente ricopre e assume nel contesto lavorativo. Essa sarà valutata previa specifica delle competenze che si attendono da ciascun lavoratore con riferimento al ruolo che ricopre nell'organizzazione e, perciò sarà verificata la capacità di integrazione, l'accuratezza e l'affidabilità nell'eseguire i compiti affidati, la flessibilità e l'interesse al miglioramento.

La premialità prevista è finanziata con le risorse del fondo per il miglioramento e l'efficienza dei servizi ex art. 31 C.C.N.L. quadriennio 2002/2005 al netto delle risorse utilizzate per la corresponsione delle progressioni economiche e di tutte le altre indennità (maneggio valori, di responsabilità, disagio etc.).

Previa attribuzione di un coefficiente di peso per ogni categoria, il dirigente valuterà il dipendente tramite la scheda allegata sub A attribuendo così il punteggio di rendimento.

Ad ogni categoria – esclusa la categoria A che non è prevista nell'organigramma dell'Ente - è attribuito il valore-base o peso secondo la seguente tabella

- Categoria B1: 0,70
- Categoria B3: 0,75
- Categoria C1: 0,80

- Categoria D1: 0,87

• Categoria D3: 1

dove ponendo pari a 1,00 il valore tabellare giuridico dello stipendio di ingresso più alto relativo alla categoria D3 (€ 24.338,14) tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari giuridici di ingresso delle diverse categorie per il suddetto valore-base. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 31.7.2009 e possono essere modificati al cambiare dei contratti.

La somma dei prodotti del valore-base per il numero dei dipendenti inquadrati nella categoria di riferimento rappresenterà il numero dei "dipendenti equivalenti" per il quale dividere il totale delle risorse disponibili ed ottenere il "valore punto" che moltiplicato per ciascun rapporto di categoria (valore-base) consente di calcolare la quota di salario accessorio spettante per ogni dipendente che sarà correlata alla valutazione della performance tramite il "**punteggio di rendimento**" - attribuito dal Dirigente sulla scorta della scheda di valutazione allegata e parte integrante della presente relazione - **e rapportato alle presenze.**

Di seguito la schematizzazione del procedimento per il calcolo della performance individuale:

N.ro dipendenti equivalenti: n.ro dip. Cat. B1\*0,70  
 n.ro dip. Cat. B3\*0,75  
 n.ro dip. Cat. C1\*0,80  
 n.ro dip. Cat. D1\*0,87  
 n.ro dip. Cat. D3\*1

Fondo/somma dipendenti equivalenti = valore punto

Valore punto\*peso categoria di ciascun dipendente= massima quota produttività spettante a ciascun dipendente

~~Massima quota produttività \* punteggio di rendimento/100 \* percentuale di presenze = quota performance individuale~~

La percentuale delle presenze sarà riferita al numero delle giornate lavorative annuali pari a 256 e perciò il rapporto da considerare sarà: 256 - giorni di assenza

256

Per giorni di assenza non saranno considerati quelli effettivi bensì quelli non inclusi nel seguente elenco:

- ❖ I corsi di formazione;
- ❖ Le ferie e le festività soppresse;
- ❖ Il congedo di maternità e paternità (astensione obbligatoria precedente e successiva al parto - art. 16 D.L.go 151/2001);
- ❖ Permessi per assemblee sindacali;
- ❖ Permessi retribuiti per: attività sindacale, trattative, convegni e congressi (art. 17 del CCNQ/98 e successive modificazioni);
- ❖ Permessi per patologie gravi e terapie salvavita, esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia (art. 10 del CCNL del 14/09/2000 come disciplinato dalla circolare delle assenze approvata con delibera n. 1796 del 30/12/2004);

❖ Donazione sangue e midollo osseo;

❖ ~~Permessi ex art. 19 C.C.N.L. 1994/1997;~~

❖ Citazione a testimoniare;

❖ Espletamento funzione giudice popolare;

❖ Permessi legge 104/92; per i soli portatori di handicap grave i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.;

❖ Le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

La valutazione da parte del Dirigente effettuata tramite scheda cartacea è obbligatoria e trasmessa ad ogni dipendente che apporrà la firma "per presa visione" che non ha natura di dichiarazione di condivisione della valutazione.

Il punteggio da attribuire per il rendimento è pari al massimo 100/100 così distribuito:

- a) arricchimento professionale conseguito in relazione al profilo professionale posseduto e alle attività o competenze svolte – **punti da 0 a 20;**
- b) spirito di iniziativa–autoattivazione; coinvolgimento attivo nella proposizione della risoluzione dei problemi, capacità di adattamento alle esigenze di servizio – **punti da 0 a 10;**
- c) accuratezza e controllo della qualità e dei tempi di lavoro: precisione, tempestività dimostrata nell'assolvimento dei compiti assegnati – **punti da 0 a 20;**
- d) quantità di lavoro prodotto – **punti da 0 a 20;**
- e) qualità delle relazioni interpersonali e con l'utenza – **punti da 0 a 30**

Il rendimento inferiore a 60/100 non darà diritto alla corresponsione della performance individuale.

6. Eventuali economie saranno destinate all'anno successivo.

7. Le somme destinate alla performance individuale saranno erogate in due tranches del 50% ciascuna:

- la prima, in acconto, entro il mese di luglio dell'anno di riferimento;
- la seconda, a saldo, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

## TITOLO VII<sup>o</sup> Disposizioni finali

### Art. 26 Disposizione finale

1. 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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dall'adozione della delibera di approvazione.

I commi 5 e 6 sono stati eliminati perché si riferiscono all'art. 67 perché richiamano l'art. 67 comma 8 e comma 9 del D.L. n. 112/2008 successivamente abrogati dall'art. 66, comma 1 lett e) del D.Lg.vo n. 150/2009.

## TABELLA "A"

ALLEGATO "1"

Allegato al decreto Commissario Liquidatore  
n. 33 del 27.6.2018

CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE CATEGORIA "A"			
Da A1 a A2	punti	peso base	TOTALE
Esperienza acquisita anni di servizio (max 10)		50	
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)		20	
Impegno e qualità prestazione individuale (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			
Da A2 a A3	punti	peso base	TOTALE
Risultati ottenuti (voto da 0 a 10)		50	
Impegno prestazione (voto da 1 a 10)		30	
Qualità prestazione (voto da 1 a 10)		20	
TOTALI			
Da A3 a A4			
Risultati ottenuti (voto da 0 a 10)		35	
Partecipazione (voto da 1 a 10)		35	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			
Da A4 a A5			
Risultati ottenuti (voto da 0 a 10)		35	
Partecipazione (voto da 1 a 10)		35	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			

CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE CATEGORIA "B"			
Da B1 a B2	punti	peso base	TOTALE
Esperienza acquisita anni di servizio (max 10)		50	
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)		20	
Impegno e qualità prestazione individuale (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			
Da B2 a B3	punti	peso base	TOTALE
Risultati ottenuti (voto da 0 a 10)		45	
Partecipazione (voto da 1 a 10)		30	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		25	
TOTALI			
Da B3 a B4		peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 0 a 10)		30	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		40	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			
Da B4 a B5		peso base	TOTALE
Risultati ottenuti (voto da 0 a 10)		40	
Partecipazione (voto da 1 a 10)		30	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			
Da B5 a B6		peso base	TOTALE
Risultati ottenuti (voto da 0 a 10)		40	
Partecipazione (voto da 1 a 10)		30	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			
Da B6 a B7		peso base	TOTALE
Risultati ottenuti (voto da 0 a 10)		40	
Partecipazione (voto da 1 a 10)		30	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			

**CRITERI DI SELEZIONE  
PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE  
CATEGORIA "C"**

Da C1 a C2	punti	peso base	TOTALE
Esperienza acquisita anni di servizio (max 10)		30	
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)		40	
Impegno e qualità prestazione individuale (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			
Da C2 a C3	punti	peso base	TOTALE
Risultati ottenuti (voto da 0 a 10)		35	
Partecipazione (voto da 1 a 10)		35	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			
Da C3 a C4			
Impegno e qualità prestazione (voto da 0 a 10)		30	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		40	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			
Da C4 a C5			
Impegno e qualità prestazione (voto da 0 a 10)		30	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		40	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			

*Handwritten signature*

CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE CATEGORIA "D" DIPENDENTI RESPONSABILI STRUTTURA			
Da D1 a D2	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)		30	
Capacità organizzative (voto da 1 a 10)		35	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		35	
TOTALE			
Da D2 a D3	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 0 a 10)		40	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		40	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		20	
TOTALE			
Da D3 a D4	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)		25	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		45	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		30	
TOTALE			
TOTALE COMPLESSIVO			
Da D4 a D5	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)		25	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		45	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		30	
TOTALE			
Da D5 a D6	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)		25	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		45	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		30	
TOTALI			

CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE  
 ORIZZONTALE CATEGORIA "D"  
 DIPENDENTI NON RESPONSABILI STRUTTURA

Da D1 a D2	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)		30	
Capacità organizzative (voto da 1 a 10)		35	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		35	
TOTALE			
Da D2 a D3	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 0 a 10)		40	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		40	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		20	
TOTALE			
Da D3 a D4	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 0 a 10)		40	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		45	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		15	
TOTALE			
Da D4 a D5	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)		40	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		45	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		15	
TOTALE			
Da D5 a D6	punti	peso base	TOTALE
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)		40	
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)		45	
Iniziativa e sensibilità (voto da 1 a 10)		15	
TOTALE			

*Handwritten signature/initials*

# SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

MATRICOLA \_\_\_\_\_

COGNOME e NOME \_\_\_\_\_

UFFICIO \_\_\_\_\_

CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE \_\_\_\_\_

<b>CRITERI DI EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		
<b>A</b>	Arricchimento professionale conseguito in relazione al profilo professionale posseduto e alle attività o competenze svolte (0-20)	
<b>B</b>	Spirito di iniziativa – autoattivazione; Coinvolgimento attivo nella proposizione di risoluzioni di problemi; Capacità di adattamento alle esigenze di servizio;(0-10)	
<b>C</b>	Accuratezza e controllo della qualità e dei tempi di lavoro: precisione, tempestività dimostrata nell'assolvimento dei compiti assegnati; (0-20)	
<b>D</b>	quantità di lavoro prodotto (0-20)	
<b>E</b>	Qualità delle relazioni interpersonali e con l'utenza (0-30)	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

Punteggio massimo raggiungibile = 100

Data \_\_\_\_\_

Il Dirigente

Per presa visione

Il Dipendente

data

PERIODO CONSIDERATO AI FINI DEL CALCOLO DELLA PERCENTUALE DI ASSENZA DAL _____ AL _____
---

TOTALE GIORNI _____
---------------------