

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
RELATIVAMENTE ALLA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO
DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2010**

In data 20-01-2010 alle ore 18,00, presso l'APT di Solero Azienda Autonoma di soggiorno e

~~Turismo di Maiori~~, ha avuto l'incontro della Delegazione Trattante tra:

Il **Presidente** della **Delegazione Trattante** nella persona del

Dutton - Gaetano Fresta

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

PREMESSA

Il presente contratto decentrato integrativo è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.

Art. 1 **Campo di applicazione**

Con la stipula del contratto decentrato integrativo del 05.03.2004, l'A.A.S.T. di Maiori ha provveduto all'applicazione della disciplina contrattuale relativa alla costituzione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per il quadriennio 2002/2005, come espressamente previsto dall'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 ed in applicazione delle disposizioni sancite dall'art. 4 del CCNL 01.04.1999.

Con la sottoscrizione del CCNL del 11.04.2008 relativo al quadriennio 2006/2009 e del CCNL 31.07.2009 per il biennio economico 2008/2009 appare opportuno definire la costituzione del predetto fondo con il recepimento delle disposizioni stabilite dal nuovo contratto nazionale di lavoro.

Il presente C.C.D.I. si applica a tutto il personale dipendente dell'A.A.S.T. di Maiori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Art. 2 **Delegazione trattante**

Atteso che, con deliberazione commissariale n. 21 del 15/12/2007, è stato conferimento incarico dirigenziale con contratto a termine, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2001, al dott. Nicola Montanino, dipendente dell'Azienda con contratto a tempo indeterminato e richiamata la deliberazione commissariale n. 15 del 31/12/09, con la quale è stata istituita la Delegazione trattante per la stipula del C.C.D.I., in applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 10 del CCNL 01.04.1999, si prende atto che la delegazione trattante risulta costituita come di seguito indicata:

Parte Pubblica

L'Amministratore dell'A.A.S.T. di Maiori

Parte sindacale

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL FP _____

CISL FPS _____

UIL FPL _____

Art. 3 **Contrattazione decentrata integrativa**

Nella prosecuzione della sessione negoziale relativa al C.D.I. 2006/2009, è stato stipulato, quanto segue, relativamente alla costituzione del fondo per le risorse decentrate.

Il fondo analiticamente individuato ai successivi articoli sarà riportato negli appositi capitoli del bilancio finanziario dell'Ente.

Il presente accordo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I., fermo restando la possibilità di presentare disdetta prima della scadenza, con atto formale, da una delle parti.

Art. 4
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo
delle risorse umane e per la produttività**

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 32 del CCNL 2002/2005. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo per l'anno 2010, viene determinato in due distinte categorie:
 - a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito **"risorse decentrate stabili"**;
 - b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come **"risorse decentrate variabili"** e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai contratti collettivi nazionali vigenti.

2. In particolare, la prima parte del fondo relativo al comma 1, lettera a), le risorse sono così quantificate:

TABELLA A

FONDO RISORSE STABILI - Riferimenti Normativi	Anno 2010
Art. 14 CCNL 1998 – 2001 – Comma 4	
Risparmi del 3% delle risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario	€ 60,00
Art. 31 CCNL 2002 – 2005	
Commi 1 e 2	€ 10.329,00
Art. 32 CCNL 2002 – 2005	
Importo pari allo 0,62% del monte salari riferito all'anno 2001	€ 672,00
Importo pari allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2001	€ 542,00
Importo pari allo 0,20% del monte salari riferito all'anno 2001 destinato al finanziamento della disciplina dell'art. 10.	€ 217,00
Art. 7 CCNL biennio economico 2008 – 2009	
Risorse accantonate per il periodo 2004 – 2009, in applicazione art. 32, comma 7, del CCNL 22.01.2004	€ 1.302,00
Art. 4 CCNL biennio economico 2004 – 2005 – Comma 1	
Importo pari allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2003	€ 542,00
Art. 8 CCNL 2006 – 2009 – Comma 1	
Importo pari allo 0,6% del monte salari riferito all'anno 2005	€ 650,00
Art. 33 CCNL 2002 – 2005 – Comma 4	
Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell'indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D	€ 59,40
Art. 29 CCNL 2002 – 2005 – Comma 2	
Dichiarazione congiunta n. 14: Risorse dal bilancio previste per l'incremento stipendiale nelle singole posizioni di sviluppo	€ 591,60
TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 14.965,00

Per **Autonomia operativa** deve valutarsi la capacità dimostrata di saper lavorare anche senza continue istruzioni.

Per **Iniziativa** deve valutarsi la capacità di proporre soluzioni innovative alle problematiche di ogni giorno.

Autonomia operativa	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

Iniziativa	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

G) RISPETTO DEI TEMPI (V.M.P. 10 punti)

Grado e completezza della preparazione professionale in relazione al rispetto dei tempi nel raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati.

Per **Presenza** come partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario di lavoro.

Per **Tempistica** deve valutarsi la capacità di individuare preventivamente eventuali ostacoli per il prosieguo del lavoro assegnato.

Presenza	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

Tempistica	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

PUNTEGGIO TOTALE

Risultati conseguiti	Fattore A	Punti	
Impegno profuso	Fattore B	Punti	
Rapporti interni ed esterni	Fattore C	Punti	
Grado di responsabilità	Fattore D	Punti	
Qualità delle prestazioni rese	Fattore E	Punti	
Capacità di produrre soluzioni innovative	Fattore F	Punti	
Rispetto dei tempi	Fattore G	Punti	
	Totale	Punti	

Il dipendente

Il Responsabile di Settore

.....

.....

Per **Collaborazione** deve valutarsi la capacità di rispondere positivamente alle richieste del dirigente e dei suoi collaboratori.

Per **Disponibilità** deve valutarsi la capacità di far fronte a qualsiasi situazioni nei rapporti con l'utenza.

Collaborazione	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

Disponibilità	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

D) GRADO DI RESPONSABILITA' (V.M.P. 15 punti)

Grado e completezza della preparazione professionale in relazione alle responsabilità tecnico-procedimentali assegnate.

Per **Posizione** deve valutarsi il grado di complessità della posizione assegnata.

Per **Valorizzazione** deve valutarsi la capacità di governo delle crisi e delle emergenze.

Posizione	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

Valorizzazione	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

E) QUALITA' DELLE PRESTAZIONI RESE (V.M.P. 10 punti)

Grado di conoscenza delle mansioni assegnate e qualità delle prestazioni come motivazione nella prestazione.

Per **Preparazione generale** deve valutarsi il grado di conoscenza delle tematiche di interesse settoriale e la propensione ad apprenderle.

Per **Preparazione specifica** deve valutarsi il grado di conoscenza delle attività proprie del profilo di appartenenza.

Preparazione generale	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

Preparazione specifica	Minimo	Punti	
	Medio	Punti	
	Elevato	Punti	
	Massimo	Punti	

F) CAPACITA' DI PRODURRE SOLUZIONI INNOVATIVE (V.M.P. 10 punti)

Grado e completezza della preparazione professionale in relazione alle mansioni affidate che si traducono in comportamenti attivi.

3. Il secondo fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività, qualificato come risorse eventuali e variabili, di cui al comma 1, lettera b), del presente articolo, prevede le fonti di finanziamento così specificate:

TABELLA B

FONDO RISORSE VARIABILI - Riferimenti Normativi	Anno 2009
Art. 31 CCNL 2002 – 2005 - Comma 3	
m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art.14)	€ 1.940,00
Quota 1,2% del monte salari 1997	€ 1.301,00
Art. 4 CCNL biennio economico 2008 – 2009 – Comma 5	
Importo pari allo 1,5% del monte salari riferito all'anno 2007 (riferimento 2005)	€ 1.620,00
Art. 4 CCNL 05.10.2001 - Comma 4	
Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997	
Art. 17 CCNL 01.04.1999 – Comma 5	
Somme non utilizzate del fondo relativo all'anno precedente	
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 4.861,00

TOTALE TABELLA "A"	€ 14.965,00
TOTALE TABELLA "B"	€ 4.861,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE	€ 19.826,00

Art. 5

Criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate

Si fa espresso riferimento alle disposizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti per la disciplina delle seguenti materie:

1. criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
2. criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
3. esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate a personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
4. programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale;
5. linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
6. implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi delle tecnologie e della domanda dei servizi;
7. Pari opportunità, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2 della legge n. 125/99;
8. riconoscimento della necessità di definire adeguate iniziative al fine di contrastare la diffusione di atti e comportamenti rientranti nel fenomeno sociale c.d. "mobbing".
9. orario di lavoro con particolare riferimento ai diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro nel rispetto della disciplina e secondo le diverse tipologie indicate all'art. 17 del CCNL del 06.07.1995;
10. prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 6
**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività**

1. Le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Tali risorse vengono prelevate dal fondo delle "risorse decentrate", così determinate:

TABELLA D

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2009
Art. 17 CCNL 01.04.1999 – Comma 2	
Fondo per il finanziamento della progressione economica effettuata negli anni precedenti	€ 1.126,00
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale anno 2009	€ 1.937,92
Art. 33 CCNL 2002 – 2005	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	€ 622,80
Art. 10 CCNI 2002 – 2005	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di posizione di cui all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004	€ 12.911,43
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004	€ 3.227,85
TOTALE	€ 19.826,00

Art. 7

Criteria e modalità per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Progressione economica orizzontale

Ogni anno può essere istituito un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17, comma 2 – lett. b) del CCNL del 1.4.1999. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni delle progressioni possibili. Con la costituzione del predetto fondo si determineranno le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti. In particolare, si precisa che per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi.

Ai fini della progressione economica orizzontale, le parti concordano nel confermare la metodologia di valutazione riportata nell'allegato "A". La valutazione del personale sarà effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento, in modo che possa esaminarlo per capire come e dove può migliorare la qualità e la quantità delle prestazioni rese. È fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso.

La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e

responsabilità del valutatore.

2. Valorizzazione delle alte professionalità

Le parti concordano sull'opportunità di prevedere la costituzione del fondo per le somme destinate alla valorizzazione delle alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lettera *b)* e *c)* del CCNL del 31.03.1999, come modificati dall'art. 10 del CCNL del 22.01.2004, e nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 9, 10 e 11 del medesimo contratto.

Tale incarico viene conferito dall'Amministratore secondo le vigenti norme contrattuali e sono riferiti a posizioni di lavoro specialistiche e/o posizioni di staff.

3. Indennità di comparto

In applicazione dell'art. 33 del CCNL del 22.1.2004, vengono individuate annualmente le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto previste dalla colonna (1) della Tabella D del citato contratto. Tale quota viene inserita nel fondo di cui alla Tabella B dell'art. 24 del presente CCDI e verrà utilizzata per incrementare le risorse del fondo utili al finanziamento dell'intera quota prevista per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui al comma 4 del citato art. 33. A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

Art. 8 Norme finali

Per quanto non previsto nel presente C.D.I., si fa riferimento ai principi e alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 165/2001 e agli istituti contrattuali previsti dal contratto collettivo in analogia degli accordi stipulati per i dipendenti della Regione Campania.

L'Amministrazione dispone il monitoraggio sull'applicazione del presente contratto, anche attraverso i controlli interni.

Il presente accordo viene letto, approvato e sottoscritto.

