

CONSORZIO TERRECABLATE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

In data 13.12.2013, presso la sede operativa del Consorzio Terrecablate, vista la deliberazione n. 17 del 18.11.2013 con la quale il Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'esame senza rilievi dell'ipotesi di CCDI da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo siglato in data 11.10.2013, si è incontrata:

- la **delegazione trattante di parte pubblica** composta da
ENRICO BORELLI – Direttore Generale

- la **delegazione di parte sindacale** composta da

a) i rappresentanti dei lavoratori

MARCO MALANDRINO

b) i rappresentanti delle **OO.SS. territoriali di categoria**

LAURA PONTREMOLI - CISL

MARCO IACOBONI – CGIL

Per la sottoscrizione definitiva del citato accordo.

Siena, lì 13.12.2013

F.to LAURA PONTREMOLI CISL

F.to ENRICO BORELLI

F.to MARCO IACOBONI CGIL

F.to MARCO MALANDRINO

CONSORZIO TERRECABLATE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno **11.10.2013** nella sede operativa del Consorzio ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **delegazione trattante di parte pubblica** composta da
ENRICO BORELLI – Direttore Generale

- la **delegazione di parte sindacale** composta da

a) i rappresentanti dei lavoratori

Marco MALANDRINO

b) i **rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria**

Marco IACOBONI – CGIL

Laura PONTREMOLI - CISL

Le parti sottoscrivono il seguente Contratto decentrato integrativo (CCDI) contenente i principi e le disposizioni riferite agli istituti contrattuali demandati alla negoziazione aziendale in attuazione dell'art 4 comma 2 e 3 ex CCNL /1999 e successive modificazioni ed integrazioni

F.to LAURA PONTREMOLI CISL

F.to ENRICO BORELLI

F.to MARCO IACOBONI CGIL

F.to MARCO MALANDRINO

PREMESSA

Un datore di lavoro pubblico perfettamente conscio degli spazi regolativi riservati alle diverse fonti (legge, regolamenti, contratto nazionale ecc) e al potere datoriale (art 5 ex D.Lgs 165/2001) deve ottemperare alla contrattazione integrativa aziendale non come ad un mero adempimento “ burocratico amministrativo “ ma piuttosto come ad uno strumento che non può prescindere dalla valutazione della situazione della realtà dell’Ente e conseguentemente atteggiarsi in modo coerente con gli obiettivi strategici dell’Ente stesso

Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche impone una forte innovazione nelle politiche di gestione delle risorse umane, in conseguenza, i contratti collettivi decentrati integrativi devono tendere all’obiettivo di privilegiare principi e criteri volti a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti, riconoscendo le professionalità e la qualità delle prestazioni individuali e collegando i trattamenti economici accessori ad effettivi incrementi di produttività e ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità dei servizi.

Le parti come sopra costituite danno atto che la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCDI che si compone degli articoli di cui al seguente

INDICE

- Art. 1) Campo di applicazione e durata.
- Art. 2) Procedura per la sottoscrizione del contratto.
- Art. 3) Risorse decentrate: determinazione.
- Art. 4) Risorse decentrate: utilizzazione.
- Art. 5) Progressione economica orizzontale.
- Art. 6) Compensi relativi alle finalità previste all’art. 17 comma 2 ex CCNL/1999 e Art 36, 1° e 2° comma ex CCNL/2004.
- Art. 7) Compensi liquidati in relazione all’organizzazione del lavoro:
 - a - Indennità di rischio
 - b - Indennità di reperibilità
 - c - Indennità di turno
 - d - Indennità di maneggio valori.
- Art 8) Compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi.
- Art 9) Posizioni Organizzative
- Art. 10) Pari opportunità.

- Art. 11) Linee di indirizzo e criteri generali per gli interventi rivolti alla Prevenzione e Sicurezza degli ambienti di lavoro
- Art. 12) Interpretazione autentica.
- Art. 13) Monitoraggio e verifiche.

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL del 22.01.2004 al successivo CCNL del 9.5.2006 e al CCNL dell'11 aprile 2008, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs 27/10/2009 n. 150.

Si applica al personale non dirigente del Consorzio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno e a tempo parziale nonché al personale comandato e distaccato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 1/01/2013 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.

Le parti si incontrano annualmente, entro il mese di Gennaio, per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria del Consorzio.

Art. 2 – Procedure per la sottoscrizione del Contratto

Il presente CCDI è immediatamente efficace quando sia definitivamente sottoscritto dalla delegazione sindacale e dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione, dopo il controllo senza rilievi del Collegio dei Revisori dei Conti.

Art. 3 – Risorse Decentrate: determinazione

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 CCNL/1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate, annualmente, dal Consorzio con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004

Con effetto dell'anno 2004 le risorse decentrate si distinguono in due categorie:

- a) **RISORSE STABILI** (art. 31, comma 2 ex CCNL/2004, art 4, comma 1 CCNL/2006, art 8, comma 2 ex CCNL/2008)
- b) **RISORSE VARIABILI** (art. 31, comma 3 ex CCNL/2004, art 4 comma 5 ex CCNL/2006)

Le risorse stabili che sono quelle che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo e remunerano i seguenti istituti contrattuali

- Indennità di comparto
- Progressione economica orizzontale (da applicarsi al personale a tempo indeterminato)
- Retribuzione di posizione e di risultato (Posizioni Organizzative)
- Indennità di turno (qualora venga istituita l'articolazione oraria in forma turnificata))
- Indennità di rischio
- Indennità di reperibilità
- Indennità di maneggio valori (qualora venga assegnata, in via non occasionale, la mansione del maneggio valori)
- Indennità particolari responsabilità art 36, 1° e 2° comma ex CCNL/2004

Le risorse variabili sono quelle risorse correlate all'applicazione delle seguenti discipline contrattuali:

1. CCNL del 01.04.1999: art. 15, comma 1

(sono elencate le lettere che interessano)

lettera d) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 ex legge 449/1997

lettera m) eventuali risparmi sulle risorse destinate al lavoro straordinario

art. 15, comma 2

Integrazione fino ad un massimo dell'1,2 % del monte salari 1997 (il monte salari 1997 viene determinato in modo virtuale in quanto il Consorzio è stato istituito nel 2002)

art. 15, comma 5

Risorse necessarie per sostenere maggiori oneri del trattamento accessorio derivanti dall'ampliamento dei servizi e delle nuove attività per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche.

2. CCNL 05.10.2001 – art. 4, 4° comma.

Le risorse introitate a seguito di convenzioni con soggetti pubblici e privati dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, saranno destinate al Fondo risorse decentrate e saranno vincolate alla remunerazione dei dipendenti incaricati di fornire tali servizi, nella misura del 50%.

Art. 4 - Risorse decentrate : Utilizzazione

Le risorse decentrate, determinate annualmente dal Consorzio, vengono ripartite con i seguenti criteri:

- per remunerare l'indennità, di comparto (art.33 CCNL/2004)
- per finanziare l'Istituto della progressione economica orizzontale (art. 34 e 35 ex CCNL/2004)
- per compensare specifiche responsabilità attribuite con atto formale ai sensi dell'art. 36, 1° e 2° comma CCNL/2004
- per compensare particolari prestazioni lavorative determinate dall'organizzazione del Consorzio (turno, reperibilità, rischio, ecc.)
- per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa.
- per erogare i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività) sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

I diversi compensi, (con esclusione della Retribuzione di posizione e di risultato che assorbono ogni eventuale altra indennità) possono essere cumulati, ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Art. 5 – Progressione Economica Orizzontale

(istituto destinato al personale assunto a tempo indeterminato)

Le progressioni economiche orizzontali all'interno di ciascuna categoria potranno essere attuate con cadenza biennale, nel limite di spesa delle risorse disponibili, previa selezione del personale, sulla base di criteri tesi a valutare la capacità di adattamento al contesto operativo, la capacità organizzativa e l'orientamento all'innovazione secondo i parametri come risultanti elencati nell'allegato sub "A" al presente Accordo.

Potranno partecipare alla selezione, laddove attivata, i dipendenti a tempo indeterminato con un'anzianità nella categoria stipendiale non inferiore a ventiquattro mesi

I criteri sopraelencati saranno individualmente valutati dal Direttore Generale con riferimento al servizio prestato presso il Consorzio.

Le parti prendono atto che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in Legge n. 122/2010) non saranno effettuate progressioni economiche orizzontali.

Art. 6 - Compensi relativi alle finalità previste all'art. 17 comma 2 lettera f) come confermato dall'art 36, 1° e 2° comma ex CCNL/2004

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità sarà erogato al personale interessato, con atto formale adottato dal Direttore Generale, sulla base dei criteri di seguito elencati:

Al Personale appartenente alla cat. D (non titolare di posizione organizzativa) sarà erogato il compenso per lo svolgimento di:

1. Attività che comporta un elevato livello di autonomia nella programmazione e nella gestione delle procedure;
2. Attività di coordinamento, non occasionale, di collaboratori interni o di soggetti esterni affidatari di appalti ;
3. Attività caratterizzata da una notevole variabilità di problemi da affrontare;
4. Attività caratterizzata da una gestione autonoma delle sequenze dei lavori con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite;
5. Attività che richiede competenze specialistiche;
6. Attività di particolare complessità tecnica

Per l'attribuzione dell'indennità dovranno essere presenti almeno due parametri.

Sarà liquidato, con periodicità mensile, per 12 mensilità un compenso annuo pari a € 2.000,00.

Al Personale appartenente alla cat. C sarà erogato il compenso per lo svolgimento di:

1. Attività di coordinamento, non occasionale di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti;
2. svolgimento, in via non occasionale, di attività caratterizzata da:

a) variabilità dei problemi da affrontare; gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite dal Direttore Generale e/o dal Dirigente di riferimento;

b) autonomia operativa che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.

3. Titolarità di responsabilità di procedimenti ai sensi della Legge 241/1990.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei tre parametri.

Sarà liquidato con periodicità mensile, per 12 mensilità, un compenso annuo pari a € 1.500,00.

Al Personale appartenente alla cat. B. sarà erogato il compenso per lo svolgimento di:

1. variabilità dei problemi da affrontare;
2. gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite dal Direttore Generale e/o dal Dirigente di riferimento;
3. autonomia operativa che richiede capacità di elaborazione ed interpretazione di informazioni numerose e talvolta complesse;
4. responsabilità di risultati nella gestione, raccolta ed analisi dei dati;
5. gestione informatizzata dei flussi documentali dell'Ente.

Sarà liquidato con periodicità mensile, per 12 mensilità, un compenso annuo pari a € 1.300,00.

Art. 7 – Compensi liquidati in relazione all'organizzazione del lavoro

a) Indennità di rischio:

Viene attribuita nella misura di € 1,34 giornalieri, fino ad un massimo di € 30,00 mensili lorde, al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di seguito indicate:

- attività lavorativa comportante utilizzazione di strumenti elettrici e/o elettronici presso la centrale operativa
- attività lavorativa e/o di controllo lungo le strade ,in presenza di traffico;
- attività che comporta movimentazione di materiale pesante.

b) Indennità di reperibilità:

Vale precisare che per “reperibilità” deve intendersi una condizione cui soggiace una specifica categoria di personale del Consorzio: il personale tecnico. Trattasi di figure professionali addette ad impianti che possono determinare situazioni di emergenza. Deve essere svolta durante le ore e le giornate eccedenti l’orario ordinario di lavoro.

La reperibilità può essere disposta, per ciascun dipendente interessato, per un numero di ore non superiori a 144 nel corso di un mese, corrispondenti ad un periodo di durata massima di 24 ore per 6 volte al massimo nel mese.

In caso di chiamata in servizio, l’attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta del dipendente, come recupero orario.

In caso di pagamento delle ore straordinarie viene decurtata l’indennità di reperibilità riferita a tali ore.

Per indennità di reperibilità viene erogato un compenso pari a € 0,86 orarie. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.

c) Indennità di turno:

Viene erogata al personale assegnato ad un servizio che copre un area temporale di 10 ore consecutive come di seguito elencato:

- Personale di Segreteria Presidenza e Direzione generale (se per esigenze di servizio sarà richiesta l’articolazione oraria organizzata in forma turnificata)
- Personale appartenente all’Area Tecnica (id.c.s.)
- Personale appartenente all’area amministrativa ed economica (id.c.s.)

d) Indennità di maneggio valori:

Viene attribuita al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio valori, per le sole giornate di effettivo servizio nelle seguenti misure:

€ 0,92 giornalieri per valori medi mensili fino a € 5.164,56

€ 1,54 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 5.164,56

Le indennità di cui alle lettere a), b), c), e d) vengono corrisposte mensilmente al personale avente titolo, sulla base di idonea certificazione del Direttore Generale e/ o da altro Dirigente incaricato.

Art. 8 - Compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi

Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia del Consorzio.

Si può parlare di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato derivante dalla normale prestazione lavorativa.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dal Consorzio, tenuto conto del livello di performance organizzativa dell'Ente;*
- b) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente, previsti nel Piano annuale della Performance o, in mancanza di esso, nel Piano Programma Triennale.*

Le risorse destinate alla produttività collettiva vengono annualmente assegnate al Direttore Generale che potrà attribuirle ai dipendenti interessati *sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e della valutazione della prestazione individuale dei dipendenti, secondo i principi stabiliti dal sistema premiante di cui al D.Lgs 150/2009*

a) Premio collegato alla valutazione della performance, dell'Ente e individuale

L'Ente ha legato una parte dello stanziamento destinato a premiare la produttività ai risultati della gestione rilevati attraverso un sistema di monitoraggio delle attività inserite nel Piano delle Performances o, in mancanza di esso, nel Piano Programma Triennale. Il raggiungimento di una percentuale, fissata al 75%, dei risultati complessivi attesi in base alle attività inserite nei documenti di programmazione, costituisce l'obiettivo di performance dell'Ente, raggiunto il quale, viene confermato ai dipendenti il compenso per la performance organizzativa.

Gli importi annui lordi massimi relativi alla performance organizzativa sono fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata, e dovranno essere annualmente parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del fondo di cui all'art. 5:

Categoria	Annuo
B	600,00

C	700,00
D	750,00

La produttività per performance individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione, in proporzione al servizio prestato e tenuto conto dei seguenti criteri di valutazione individuale:

- 1) precisione e qualità delle prestazioni svolte da 1 a 20 punti
- 2) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione del cambiamento organizzativo da 1 a 20 punti
- 3) grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro da 1 a 20 punti
- 4) correttezza di comportamento e spirito di collaborazione da 1 a 20 punti
- 5) capacità di ottimizzare il proprio tempo di lavoro in relazione alle esigenze di servizio, spirito di iniziativa e costruttività da 1 a 20 punti

Legenda per l'assegnazione dei punteggi:

- fino a 5 punti insufficiente
- da 6 a 10 “ sufficiente
- da 11 a 15 “ buono
- da 16 a 20 “ ottimo

Il punteggio individuale ottenuto sarà decurtato di 10 punti nel caso di assenze superiori a 50 giorni nel corso dell'anno, con esclusione delle assenze per ferie, maternità e puerperio, permessi sindacali, infortuni e cariche politiche.

Nel caso di contratti a tempo determinato la valutazione della Performance sarà effettuata solo per rapporti di lavoro superiori a 3 mesi, anche non continuativi, nell'anno solare.

Erogazione del compenso:

Il compenso sarà erogato sulla base del punteggio complessivamente ottenuto da ciascun dipendente, come di seguito indicato:

- da 80 a 100 100% del compenso

da 55 a 79	80% del compenso
da 30 a 54	30% del compenso
inferiore a 30	nessun compenso

e secondo gli importi annui lordi massimi relativi alla performance individuale fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata

Categoria	Annuo
B	600,00
C	700,00
D	750,00

I predetti compensi potranno essere aumentati, in presenza di economie accertate con riferimento agli altri istituti contrattuali, secondo la seguente scala parametrica:

Cat B	parametro	100
Cat C	“	117
Cat D	“	125

Viceversa, le eventuali economie accertate per effetto dell'erogazione dei compensi individuali in misura inferiore al 100% (per effetto di valutazioni individuali inferiori al giudizio di “ottimo”) saranno destinati all'istituto della produttività collettiva dell'anno successivo

Al Consorzio non si applicano le disposizioni dell'art. 19 commi 2 e 3 del D.Lgs 150/2009 in quanto il numero dei dipendenti in servizio non è superiore a 15. In ogni caso sarà garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.

Gli emolumenti spettanti al personale saranno liquidati con la retribuzione del mese di Marzo dell'anno successivo.

In attuazione dell'art. 4, comma 4 lettera b) ex CCNL 5.10.2001, come richiamato all'ultimo cpv dell' art. 3 del presente CCDI, in aggiunta alla produttività collettiva - con periodicità da stabilire tenuto conto della natura del servizio e/o della consulenza offerta a soggetti pubblici o privati - il Direttore Generale procederà a remunerare i dipendenti interessati tenuto conto dell'apporto individuale di ciascuno sia in termini qualitativi che in termini quantitativi.

b) Performance per progetto

La produttività per performance per progetto viene riconosciuta ai dipendenti coinvolti in specifici progetti e nei limiti dei rispettivi budget.

I Progetti saranno previamente individuati nel Piano annuale della Performance o, in mancanza di esso, nel Piano Programma Triennale, sulla base delle linee di indirizzo espresse dal Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale definirà il contenuto specifico di ciascun progetto nonché la quota attribuibile a ciascuno di essi.

Nel corso dell'anno potranno essere attivati progetti finalizzati, anche di durata pluriennale.

Per quanto concerne tale istituto contrattuale possono presentarsi due diverse situazioni:

- a) l'importo del progetto (annuale o pluriennale) trova copertura nel Fondo Risorse Decentrate relativo ai periodi ai quali si riferisce:
in questo caso il progetto, già finanziato in sede di Accordo Decentrato relativo all'utilizzazione delle risorse disponibili, sarà approvato dal Direttore Generale, con propria determinazione previa informazione alle competenti OOSS .
- b) l'importo del progetto (annuale o pluriennale) non trova copertura, o trova copertura solo in parte, nel Fondo Risorse Decentrate relativo all'anno di presentazione:
in questo caso il progetto, previa informazione alle OOSS, dovrà essere presentato, dal Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio, con apposito provvedimento formale, potrà decidere di finanziare il progetto con risorse aggiuntive rispetto a quelle indicate al precedente art. 3), *pur garantendo i principi di cui al D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010, ovvero mantenendo l'ammontare del Fondo come costituito nell'anno 2010*, nel caso in cui riconosca al progetto stesso un particolare rilievo strategico ed uno stretto collegamento per la realizzazione degli obiettivi ritenuti prioritari per il Consorzio.

Il Direttore Generale potrà affidare al progetto (ai progetti) uno o più dipendenti; la partecipazione dei dipendenti è da ritenersi volontaria.

Della proposta di affidamento dovrà far parte apposita scheda per la puntuale descrizione del progetto affidato con indicazione di specifici indicatori di raggiungimento del progetto e di valore atteso. Il monitoraggio bimestrale dello stato di avanzamento del progetto permetterà la relativa corresponsione del 20% del budget stanziato per lo stesso. Il saldo del compenso avverrà a progetto terminato e sulla base di apposita valutazione complessiva con la supervisione dell'OIV.

Le somme eventualmente assegnate alla remunerazione dei progetti finalizzati, laddove non utilizzate, in tutto o in parte, per qualsiasi motivo, rappresenteranno economie di bilancio per il Consorzio.

Art. 9 - Posizioni Organizzative

Previo confronto tra le parti, in caso di attivazione dell'istituto contrattuale delle P.O., il Consorzio applicherà il sistema di valutazione indicato nel presente articolo al fine di stabilire il trattamento economico da riconoscere alle posizioni lavorative individuate per Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato, tenendo conto i seguenti indicatori:

LE RELAZIONI . cioè il grado di rilevanza e frequenza dei rapporti che ogni posizione ha con interlocutori interni, esterni ed istituzionali

LA RESPONSABILITA' cioè la rilevanza , l'ampiezza, l'autonomia delle decisioni e delle loro conseguenze

LA COMPLESSITA' DEI PROCEDIMENTI in relazione alla presenza di più normative e scadenze obbligatorie e di procedure diversificate.

LA PROFESSIONALITA' intesa quale particolare rilevanza delle conoscenze professionali richieste, della necessità di continuo aggiornamento e di studio, di integrazione di più discipline.

Il sistema di valutazione delle posizioni organizzative- laddove istituite- prevede l'attribuzione di un punteggio ad ognuno degli indicatori presi in esame per un totale complessivo di 100 punti ed in particolare:

Per le Relazioni	punteggio massimo attribuibile punti 15
Per la Responsabilità	punteggio massimo attribuibile punti 20
Per la complessità dei procedimenti	punteggio massimo attribuibile punti 25
Per la Professionalità	punteggio massimo attribuibile punti 40

Analisi degli indicatori

- Relazioni:** si analizza il grado di rilevanza e frequenza delle Relazioni (max 15 punti)
 - Poco rilevanti e occasionali punti 5
 - Rilevanti occasionali punti 10
 - Rilevanti e frequenti punti 15
- Responsabilità :** si analizzano i problemi da risolvere e le decisioni da adottare (max 20 punti)
 - problemi standard e ripetitivi punti 2
ovvero
problemi originali e per i quali non esistono schemi di riferimento
o procedure consolidate punti 8
 - ristretti margini interpretativi con soluzioni delimitate punti 2
ovvero
elevati margini interpretativi con possibilità di soluzioni variabili punti 8

- | | |
|---|---------|
| c) le decisioni coinvolgono solo soggetti interni | punti 2 |
| ovvero | |
| le decisioni coinvolgono anche soggetti esterni | punti 8 |
3. **Complessità dei procedimenti:** si analizzano i procedimenti di competenza (max 25 punti)
 Procedimenti con più normative di riferimento
 e/o con scadenze obbligatorie
 e/o che necessitano di integrazione con altre strutture
- | | |
|----------------|----------|
| se occasionali | punti 2 |
| se ricorrenti | punti 10 |
| se strutturali | punti 25 |
4. **Professionalità:** si analizzano le specifiche conoscenze richieste dalla posizione (max 40 punti)
- a) Necessità di conoscenze professionali di tipo specialistico
- | | |
|-----------|----------|
| Normale | punti 2 |
| media | punti 5 |
| rilevante | punti 10 |
- b) Necessità di continuo aggiornamento e studio
- | | |
|-----------|----------|
| Normale | punti 2 |
| Media | punti 5 |
| Rilevante | punti 10 |
- c) Necessità di conoscenze plurispecialistiche
- | | |
|-----------|----------|
| Normale | punti 2 |
| Media | punti 5 |
| Rilevante | punti 10 |
- d) Necessità di capacità comunicative e/o creative
- | | |
|-----------|----------|
| Normale | punti 2 |
| Media | punti 5 |
| Rilevante | punti 10 |

Per determinare il sistema retributivo delle Posizioni Organizzative, laddove istituite, sarà tenuto conto dei limiti previsti dal Contratto Nazionale e delle risorse disponibili.

La retribuzione di risultato è prevista nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione in godimento e sarà erogata annualmente, sulla base della valutazione della prestazione individuale effettuata del Direttore Generale, utilizzando i seguenti criteri.

- a) grado di raggiungimento degli obiettivi (secondo la seguente scala di valutazione)
- | | |
|---------------|-----------|
| Ottimo | punti 600 |
| Buono | punti 450 |
| Sufficiente | punti 200 |
| Insufficiente | punti 50 |
- b) Qualità dei comportamenti (attraverso l'analisi delle sue componenti ritenute più rilevanti)

- Flessibilità nell'adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze del servizio punti
- Capacità di assumere le responsabilità proprie del ruolo, in autonomia, anche in situazione di crisi punti
- Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dal Direttore punti
- Capacità di coordinarsi e collaborare costruttivamente con il Direttore e con altri collaboratori esterni e interni punti
- Capacità di ottimizzare le risorse affidare programmando e controllando l'attività punti
- Orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento del servizio punti
- Capacità di " fare squadra "con i propri collaboratori per aumentare la produttività del servizio punti
- Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna punti

Scala di valutazione:	punti	50	eccellente
	punti	40	buono
	punti	30	discreto
	punti	20	sufficiente
	punti	5	insufficiente

La retribuzione di risultato sarà liquidata tenuto conto del punteggio complessivo ottenuto:

Da 900 a 1000	100%
Da 770 a 899	80%
Da 440 a 769	40%
Inferiore a 440	nessun compenso

Art. 10 - Pari opportunità

La gestione del personale e le misure organizzative terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità.

Art. 11 – Linee di indirizzo e criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

In attuazione alla vigente normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente ed individuato il responsabile di tale servizio. E' stato designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza . Esso gode dei diritti indicati dal D.Lgs. 626. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 19 del D.Lgs. 626. Sono stati effettuati interventi formativi nei confronti dei dipendenti del Consorzio.

Art. 12 – Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, la Delegazione Trattante che lo ha sottoscritto si incontrerà tempestivamente, e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto

Art. 13 – Monitoraggio e verifiche

- a) Il Direttore Generale vigila sulla corretta applicazione del presente Contratto Decentrato Integrativo
- b) Entro il 31.12.2013 le parti si incontreranno per verificare l'applicazione dei vari istituti contrattuali e per proporre eventuali correttivi.

ALLEGATO A

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	Categoria B e C	Categoria D
FATTORI DI VALUTAZIONE ANNO 2013: Esperienza lavorativa, preparazione culturale, impegno, qualità, professionalità, potenzialità, attitudine.	=====	=====
Qualificazione nel lavoro svolto con allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati.	=====	xxxxxx
Capacità di adattamento. Propone miglioramenti: <i>lavora con spirito collaborativo al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia.</i>	10	8
Capacità di adattamento. E' flessibile nello svolgimento del proprio lavoro: <i>disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo, disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione.</i>	10	8
Capacità di adattamento. Sa fare più cose: <i>in relazione alle competenze richieste dal ruolo sa fare cose di più elevato contenuto professionale, anche in relazione alle proprie attitudini e titoli posseduti.</i>	10	10
Capacità di adattamento. Ha capacità di applicare le norme nelle diverse situazioni: <i>capisce le esigenze reali dell'interlocutore e utilizza le norme adattandole alla specificità del contesto. Individua procedure e soluzioni diversificate per applicare la normativa a situazioni diverse.</i>	10	8
Orientamento all'utenza. Capisce le esigenze degli utenti (esterni ed interni): <i>mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate.</i>	10	8

<p>Orientamento all'utenza. Ha un buon rapporto con le persone: <i>dimostra capacità di relazione con gli utenti sia esterni che interni mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.</i></p>	10	8
<p>Orientamento all'utenza. Lavora con gli altri per il risultato finale, non per se stesso: <i>dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi scambiando con questi pareri e informazioni. Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali e di ufficio.</i></p>	10	8
<p>Orientamento all'utenza. Valorizza gli altri e consolida il gruppo: <i>stimola il contributo e la capacità degli altri, ne riconosce i meriti. Sollecita opinioni ed idee utili per assumere decisioni e per programmare, stabilisce un clima positivo di fiducia e di collaborazione. Si adopera per rafforzare la cooperazione e l'integrazione del gruppo al suo interno e la relazione del proprio gruppo con le strutture dell'Amministrazione. Promuove e valorizza i risultati del gruppo e risolve i conflitti esterni e interni.</i></p>	=====	8
<p>Capacità organizzativa. Capacità di organizzazione al lavoro: <i>svolge il lavoro in base a criteri di importanza e di urgenza, individuando le priorità ed organizzandosi di conseguenza anche in relazione ad esperienze acquisite nel corso della propria attività professionale.</i></p>	10	10
<p>Capacità organizzativa. Quando occorre lavora in fretta senza pregiudicare i risultati: <i>sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate.</i></p>	10	8
<p>Capacità organizzativa. Fa proposte per eliminare gli sprechi e risparmiare risorse: <i>propone frequentemente soluzioni anche piccole ma immediatamente realizzabili nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione del rapporto costi - benefici, anche in relazione alle proprie attitudini, titoli posseduti, ed esperienze significative acquisite nel corso della propria attività professionale.</i></p>	10	8

Capacità organizzativa. Possiede capacità di guida, di delega e di programmazione: è capace di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega, gestendo con padronanza anche le situazioni di lavoro imprevisto. In base alla priorità è in grado di definire programmi di lavoro organici ed integrati, verificarne l'attuazione e decidere i correttivi.	<p style="text-align: center;">=====</p>	<p style="text-align: center;">8</p>
TOTALE	<p style="text-align: center;">100</p>	<p style="text-align: center;">100</p>

DI/cs
(file: CRI/ProgressioneEcon.Orizzontale)