

ARSAC

Azienda Regionale per lo Sviluppo dell' Agricoltura Calabrese
Legge Regionale 66 del 20.12.2012
Viale Trieste, 93
Cosenza

Deliberazione del Direttore Generale

n° 115 del 25 MAG. 2016

Oggetto: Approvazione Contratto collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comparto, parte economica anno 2015 e normativa anni 2015/2018

Il Direttore Generale

Assistito dal Dirigente del Settore Amministrativo Dott. Bruno Maiolo, presso la sede dell'Azienda, assume la seguente Deliberazione;

Vista la legge Regionale n.66 del 20 dicembre 2012, per come integrata con la L.R. 8 febbraio 2016, n.5;

Premesso che:

- Con Deliberazione della Giunta Regionale n.461 del 09.12..2013, l'ing. Italo Antonucci è stato nominato Direttore Generale dell'ARSAC;
- con deliberazione n.2 del 03.02.2016 il Direttore Generale ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2016;
- Con Deliberazione n. 41 del 05-06-2014 al Dott. Bruno Maiolo è stato conferito l'incarico di Dirigente del Settore Amministrativo;
- Con deliberazione n. 126 del 21-07-2015 è costituito il fondo per la produttività collettiva del personale del comparto relativa all'anno 2015;
- In 12/05/2016, è stata stipulata tra la Delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte economica 2015 e normativa 2015/2018;
- sui competenti capitoli del bilancio di previsione dell'Arsac sono state previste le somme necessarie a liquidare i previsti istituti contrattuali;
- detta ipotesi è in linea con gli indirizzi impartiti, risultanti dalla situazione già delineatasi negli incontri precedenti,
- Che al fine di dare operatività alle fasi successive, propedeutiche all'erogazione delle individuate risorse agli aventi diritto, è necessario procedere alla sua approvazione;

Tanto premesso e considerato:

- Acquisito il parere di regolarità amministrativa espresso dal Dirigente Responsabile;

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportati:

- Di approvare e ratificare l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte economica 2015 e normativa 2015/2018, per il personale del comparto dell'ARSAC, così per come sottoscritto dalle parti sopra citate, in data 12.06.2016, che costituisce parte integrante della presente delibera;
- Di trasmettere copia della presente al Settore Amministrativo e all'Ufficio Bilancio, per i provvedimenti di propria competenza;
- Di rendere immediatamente esecutivo il presente provvedimento;
- Di trasmettere copia della presente Deliberazione alle Organizzazioni Sindacali.

**Il Funzionario Proponente
(Dott. Antonio Saccomanno)**

**Il Dirigente del Settore Amministrativo
(Dott. Bruno Maiolo)**

**Il Direttore Generale
(Ing. Italo Antonucci)**

Il Responsabile dell'Ufficio Bilancio, ai sensi della L.R. n. 8 del 4 febbraio 2002, esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

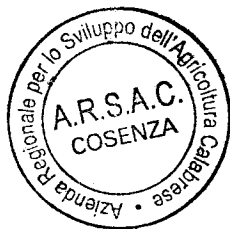
Il Responsabile dell'Ufficio Bilancio
(Dott.ssa Emerenziana Malavasi)

IL RESPONSABILE UFFICIO SPESATI
Dr.ssa Rosamaria Sirianni

Il Funzionario Proponente
(Dott. Antonio Saccomanno)

Il Dirigente del Settore
(Dr. Bruno Maiolo)

Il Direttore Generale
(Ing. Italo Antonucci)



L'avviso di pubblicazione e notificazione del presente atto viene affisso all'albo dell'ARSAC

in data **25 MAG. 2016** sino al **06 GIU. 2016**

ARSAC – Azienda Regionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura Calabrese

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2015 E NORMATIVA ANNI 2015 /2018

L'anno 2016, il mese di maggio , il giorno 12 , alle ore 11,00, nei locali della sede dell' ARSAC , si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica 2015 e normativa anno 2015-2018.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Bruno Maiolo
Componente Dott. Antonio Leuzzi
Componente: Dott. Antonio Saccomanno

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

GIOVANNI ARCUDI CUORA RSU

VINCENNA CUORA RSU

LUIGI GIULO RSU

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

F.P C.G.I.L.. DAVIDE COLACE

FP CISL- ANGELO BEVACQUA - PIERPAOLO LACCAIATO - CARLOS CRIVARO

UIL - FP _____

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL quadriennio normativo;

Handwritten signatures and initials of the negotiating delegation members, including names like 'be', 'h', 'K2', and '1.04'.

RILEVATO che ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1/04/1999 e ss. mm. e ii., si deve procedere alla stipula del CCDI, parte economica anno 2015 e normativa anno 2015/2018, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009;

VISTO l'allegato n. 1 denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2015*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con Delibera n. 126 del 21.07.2015;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell' 1/04/1999 e ss.mm. e ii., **l'ipotesi di C.C.D.I.** parte normativa anni 2015/2018 ed economica **anno 2015**, come appresso trascritto:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

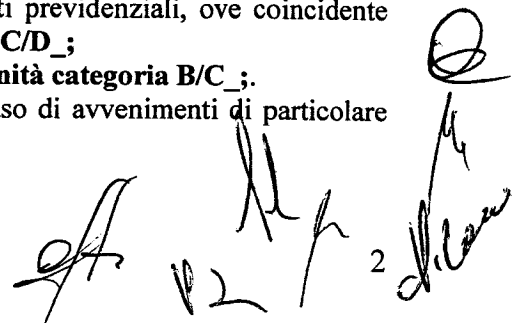
Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.99, si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2016 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme che risultino incompatibili con il presente CCDI.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 4 unità categoria C/D**;
 - b) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili **n. 5 unità categoria B/C**;
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.



Art. 3

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 elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei compiti istituzionali e dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
2. L'Ente riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le legittime aspirazioni e le attese dei singoli lavoratori e le finalità e gli obbiettivi istituzionali e di risultato auspicati nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.
3. In particolare il sistema delle relazioni sindacali è finalizzato a disciplinare le modalità di gestione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal D.Lgs. 165/01 e s. m. e i., dall'Accordo Governo-OO.SS. del Maggio 2011, dal C.C.N.L. e da eventuali, successive integrazioni e/o modificazioni.

Art. 4

Clausole di raffreddamento dei conflitti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

Art. 5

Interpretazione autentica

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione di clausole contenute nelle presente Contratto Decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di interpretazione autentica per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'accordo di interpretazione autentica, verbalizzato e sottoscritto da tutte le parti firmatarie del Contratto Decentrato, sostituisce fin dall'inizio della vigenza dello stesso la clausola controversa.
3. Le clausole in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge o contenute nel CCNL, a mente degli artt. 40 e 40 bis del D Lgs. 165/01, si intendono nulle e pertanto non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniale del Responsabile del Settore che le ha autorizzate.

Art. 6

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro - correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 7

[Handwritten signatures and initials]

Formazione e aggiornamento del personale

1. L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.
3. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale.
4. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
5. Il costo della formazione da imputare su tale fondo è quello relativo alla partecipazione a seminari formativi interni ed esterni programmati nel rispetto della vigente normativa in materia.

Art. 8

Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile del Settore ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget ai Settori, dandone tempestiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 9

Banca delle ore

1. Presso il Settore Amministrativo è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile del Settore che le ha autorizzate al Settore Amministrativo, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art. 10

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

[Handwritten signatures and initials]

2/7 102 4

TITOLO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 11

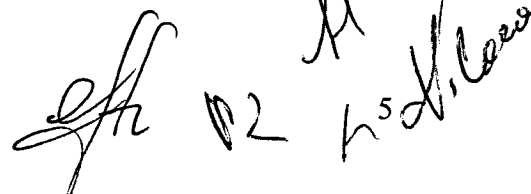
Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nell'allegato "1" e quantificate in € 1.540.039,00, di cui € 20.000,00 rinvenienti dalla convenzione con ARCEA.
2. Le risorse finanziarie, indicate nell'allegato "1", devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse "stabili" residue, già decurtate delle somme destinate per:
 - a. progressioni economiche: € 983.929,96 ; b. indennità di comparto: € 156.109,04; corrispondenti ad € 189.999,16 oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 190.000,84.- danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 400.000,00**saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali.
4. Per l'anno 2015, le risorse decentrate (art. 15 del CCNL 1/04/1999, art. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, art. 4 CCNL 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008, sono quelle indicate nell'allegato "1" e richiamate nel comma 1, per come determinate e quantificate con Delibera del Direttore Generale n.126 del 21.07.2015.
5. Per l'anno 2015 le risorse di cui al comma 4, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
6. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla produttività individuale e collettiva.

Art. 12

Risorse per compensare la performance individuale e organizzativa

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 290.430,00 oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance individuale e organizzativa e sono ripartite in base al numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, ripartiti nell'organico vigente per ogni area.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato tenendo conto della categoria contrattuale posseduta e del punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione (Allegato n° 1 ___)/ Tabella "A":
3. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti e per l'erogazione del compenso sono stabiliti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. La valutazione viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, e viene trasmessa al Responsabile del Settore Amministrativo e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione. Il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. Nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.



5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili dei Settori ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.

Art. 13

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) e delle Alte Professionalità (A.P.) si implementa il fondo con somme reperite dall'Amministrazione per € 400.000,00.

Art. 14

Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio è corrisposta mensilmente, in relazione all'effettiva esposizione al rischio, al personale appartenente alle categorie A, B o C che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale tramite uso di *attrezzature e strumenti di lavoro manuali o a conduzione elettrica o meccanica per tagli, scavi, costruzioni, ecc.*
2. Tale indennità, che non è cumulabile con l'indennità di disagio, certificata dal Responsabile del Servizio della struttura interessata, compete per le sole giornate di effettiva esposizione a rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile, nella misura di € 30,00.
3. Tale indennità, interesserà il personale dipendente appartenente alle seguenti categorie:
 - N. //// cat. A
 - N. //// cat. B
 - N. 5 cat. C
- 4.
5. Le risorse destinate per l'anno 2015 al finanziamento dell'indennità di rischio sono pari ad € 3.189,00.

Art. 15

Indennità di Responsabilità

1. L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni compensa l'effettivo esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D. L'attribuzione delle specifiche funzioni di responsabilità deve risultare da preventivo formale provvedimento del Responsabile della struttura al quale spetta anche la liquidazione del relativo compenso.
2. Per l'anno 2015, l'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 1 (art. 36, comma 2, del CCNL del 22/01/2004), è erogata al personale appartenente alla categoria "D", "C" e "B" nella misura complessiva di € 103.192,70 per n.128 unità.
3. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature below it, and several initials and smaller signatures at the bottom right.

Art. 16

Indennità per orario festivo

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 non sono quantificate essendo le stesse correlate alla categoria del dipendente che ne fruisce.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente:

Dott. Bruno Maiolo

Componente

Dott. Antonio Leuzzi

Componente:

Dott. Antonio Saccomanno

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Di Benedetti - COORD. RSU
Di Loree RSU
Di Loree
Di Loree

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

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

■ - CISL-CP

U.I.L. F.P.L.

Di Loree
Di Loree
Di Loree

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

L'anno duemilasedici , il giorno 12 del mese di Maggio alle ore 11 nella sede dell'ARSAC di Viale Trieste a Cosenza

si è riunita la delegazione trattante dell'Ente , come di seguito composta :

PARTE PUBBLICA:

Presidente: Dott. Bruno Maiolo
Componente Dott. Antonio Leuzzi
Componente: Dott. Antonio Saccomanno

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

1. Ghandi COORD. RSU.....
2.
3.
4.

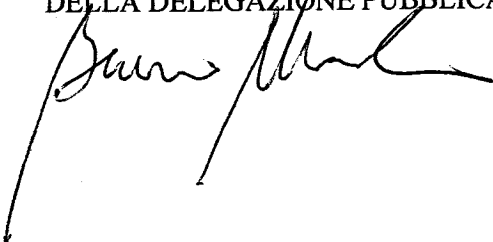
- i rappresentanti regionali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

1. [Signature] FP CGIL
2. [Signature] CISL - FIP
3. _____ UIL - FPL
4. _____

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:
le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno **2015/2018 per la parte normativa e anno 2015 per quella economica** relativo al personale dipendente dell'Ente , che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE

TABELLA A

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	Totale			Totale		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", di cui al punto 1 lett. e), deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.



SCHEDA VALUTAZIONE EROGAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO
TABELLA E

1) Risultati - Attuazione politiche dell'amministrazione analizzate mediante dati di bilancio e peg (parte corrente) e relazione attività svolta		60
a) Capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) finanziari e di raggiungimento degli obiettivi assegnati	45	
b) Capacità nell'esercizio delle funzioni vicarie del dirigente	15	
2) Comportamento organizzativo		40
a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando diversi impegni	4	
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la formulazione di fattive proposte alla dirigenza circa gli istituti previsti dal contratto	8	
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	4	
d) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, collaborando con la dirigenza per i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale	8	
e) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	8	
f) Qualità dell'apporto personale specifico	4	
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	4	
<i>Totale</i>		

[Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '10/11/2000' and '10/11/2000' visible.]