



## PROVINCIA DI NAPOLI

*UFFICIO SPECIALISTICO RELAZIONI SINDACALI- DELEGAZIONE TRATTANTE*

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI NAPOLI. ACCORDO PER L'ANNUALITA' ANNO 2010.**

**Il giorno 2 agosto 2010 alle ore 16,00 presso la sede della Provincia di Napoli a seguito:**

- 1. della sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Napoli – accordo annualità anno 2010 – avvenuta in sede di Delegazione Trattante il 9 luglio 2010;**
- 2. della deliberazione di Giunta Provinciale n. 591 del 26 luglio 2010 concernente l'autorizzazione alla delegazione di parte pubblica della D.T. a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Amministrazione, accordo annualità anno 2010,**

#### **le parti negoziali composte da:**

**Delegazione di parte pubblica: dott. Massimo Ragosta, Presidente della Delegazione Trattante, dott.ssa Anna Capasso, Direttore dell'Area Innovazione e Sistemi Organizzativi; dott. Raffaele Grimaldi, nella qualità di Vicario del Direttore dell'Area Risorse Finanziarie e Bilancio.**

**Sono presenti : il sig. Presidente della Provincia, on. le Luigi Cesaro e il Sig. Assessore alle Risorse Umane ed all'occupazione, Maria Lucia Galdieri**

#### **Delegazione di parte sindacale:**

##### **OO.SS. territoriali**

**Cgil fp**

**Cisl fps Capuano Giovanni**

**Uil fpl Di Donna Nicola**

**Csa Del Prete Luisa**

**Rsu: Capasso V., Esposito R., Palmieri G., Giusto R., Cinque G., De Notaris C., Matarese A., Coppola G., Vaia M.R., Nardiello A., Sticco G., Gaudino G., Piccolo O.**

**Sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Napoli, accordo annualità 2010.**

**La delegazione di parte pubblica:**

**Firmato**

**dott. Massimo Ragosta**

---

**Firmato**

**dott. Anna Capasso**

---

**Firmato**

**dott. Raffaele Grimaldi**

---

**I Rappresentanti Territoriali delle OO.SS. :**

**CGIL F.P.**

---

**Firmato**

**CISL F.P.S.**

---

**Firmato**

**UII F.P.L.**

---

**Firmato**

**CSA**

---

**I COMPONENTI DELLA R.S.U.**

**Firmato**

---

---

---

---

---



## PROVINCIA DI NAPOLI

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI NAPOLI ACCORDO PER L'ANNUALITÀ 2010**

#### **PREMESSA**

**Il presente contratto collettivo decentrato integrativo per i dipendenti della Provincia di Napoli scaturisce dall'indirizzo che la Giunta Provinciale ha fornito alla delegazione di parte pubblica della Delegazione Trattante con l'approvazione delle deliberazioni n. 200 del 10 marzo 2009, n. 320 del 30 aprile 2009, n. 482 del 3 agosto 2009.**

**Il contratto decentrato integrativo, altresì, in linea con l'accordo ponte sottoscritto in sede di Delegazione Trattante il 30 luglio 2009 e approvato dalla Giunta Provinciale con la deliberazione n. 482 del 3 agosto 2009.**

**Il contratto collettivo decentrato integrativo per i dipendenti dell'Amministrazione si caratterizza per una profonda spinta innovatrice, delineata negli ultimi provvedimenti legislativi, che punta ad un utilizzo responsabile delle risorse, rendendo immediatamente percepibili i risultati dell'azione amministrativa ed attivando in tal modo il processo di concreto avvicinamento della Provincia di Napoli ai cittadini beneficiari dei servizi che l'Amministrazione è chiamata ad erogare.**

**L'Amministrazione ha già espresso, a partire dall'esposizione delle linee programmatiche per il quinquennio 2009-2014, la necessità di una profonda riorganizzazione dell'attuale struttura amministrativa e, pertanto, il presente contratto collettivo decentrato dei dipendenti individua soluzioni capaci di incentivare la produttività e rendere misurabili e verificabili gli incrementi di qualità e quantità dei servizi e funzioni della Provincia di Napoli.**

**In particolare, così come esposto nelle linee programmatiche del Presidente della Provincia, la Polizia Provinciale ha un ruolo fondamentale nell'azione dell'Amministrazione affinché si pervenga ad un servizio ottimale nell'interesse della comunità amministrata.**

**Il contratto decentrato e l'avvio della fase di riorganizzazione del Corpo di Polizia Provinciale forniscono una prima risposta al sopra indicato obiettivo strategico dell'Amministrazione.**

**È necessario pertanto, a partire dai prossimi mesi individuare, sulla base delle scelte organizzative che l'Amministrazione realizzerà, soluzioni contrattuali che siano in grado di rendere più funzionale l'attività della Polizia Provinciale.**

**In questo quadro assume particolare rilievo la prossima approvazione da parte del Parlamento della Legge sulle norme di indirizzo in materia di politiche integrate per la sicurezza e la Polizia Locale.**

**L'Amministrazione assume come prioritario l'obiettivo della sicurezza dei cittadini e, quindi, le funzioni e le competenze degli operatori del Corpo di Polizia Provinciale.**

**In questo quadro è necessario, pertanto, che il personale della Polizia Provinciale trovi una specifica regolamentazione nell'ambito del contratto decentrato all'interno del quale andranno affrontate in maniera esaustiva le specificità del ruolo e dei compiti della Polizia Provinciale, successivamente all'approvazione da parte del Parlamento delle nuove disposizioni di Legge in materia di sicurezza e Polizia Locale.**

**Necessario presupposto per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente è uno stabile sistema di relazioni sindacali ed un continuo confronto tra il Sindacato/RSU e l'Amministrazione, oltre che attraverso la contrattazione integrativa aziendale, anche mediante il ricorso costante ad istituti quali l'informazione, la consultazione, la concertazione.**

## **RELAZIONI SINDACALI**

Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto tra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del contratto decentrato integrativo per i dipendenti della Provincia di Napoli.

Le relazioni sindacali hanno come obiettivo quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti della Provincia di Napoli.

Le parti riconoscono che vanno fatte salve nella loro integralità, da un lato la competenza e le responsabilità dei Dirigenti così come definite dalla vigente normativa legislativa e contrattuale e dall'altro lato l'autonomia e capacità di azione delle rappresentanze sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola secondo le seguenti forme:

- a) contrattazione;
- b) informazione;
- c) concertazione.

### **A) CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

Sono materia di contrattazione integrativa quelle indicate nell'art. 4 del CCNL del 1 aprile 1999.

## **B) INFORMAZIONE**

L'Amministrazione, nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali 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.

Nel caso si tratti di materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

## **C) CONCERTAZIONE**

Ciascuno dei soggetti componenti della Delegazione Trattante, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, nei tempi previsti dall'art. 6 del CCNL del 22 gennaio 2004 la concertazione.

La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31 marzo 1999 e per quelle indicate nel comma 2 dell'art. 6 del CCNL del 22 gennaio 2004.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano, di norma, entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza senza assumere iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La parte datoriale è integrata al tavolo di concertazione dal Dirigente interessato.

## **ART.1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Provinciale di Napoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando o distaccato presso l'Amministrazione Provinciale di Napoli, limitatamente alle prescrizioni applicabili.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta 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 particolare, dall'entrata in vigore del nuovo CCNL le norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.

## **ART.2 FINALITÀ**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) è finalizzato a coniugare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale dei dipendenti con l'esigenza di migliorare la qualità, l'efficienza, la produttività e l'efficacia dei servizi erogati dall'Ente alla collettività.

La disciplina degli istituti previsti nel presente contratto è orientata alla responsabilizzazione ed ad un maggior coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell'Ente. In linea con le recenti disposizioni di legge (*decreto legislativo 27.10.2009, n. 150*), l'impianto delineato ha come obiettivo la valorizzazione del merito attraverso l'introduzione di meccanismi premiali collegati a sistemi di valutazione delle prestazioni individuali (*performance individuale*).

## **ART.3 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (art. 15 CCNL 1.4.1999 e artt. 31 e 32 CCNL 22.1.2004)**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 CCNL 1.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione.

Il fondo salario accessorio per i dipendenti della Provincia di Napoli per l'anno 2010 è pari a euro **13.536.009,63**, comprensivo della somma di euro **3.694.905,96** destinata all'istituto della progressione orizzontale.

Tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE STABILI" (art. 31 comma 2 CCNL 22.1.2004) e da una parte di "RISORSE VARIABILI" (art. 31 comma 3 CCNL 22.1.2004).

*Per l'anno 2010 le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo le modalità definite dai vigenti CCNL, sono quantificate in complessivi euro **13.536.009,63** di cui euro **7.219.546,12** di natura stabile e di euro **6.316.463,51** di natura variabile, come dettagliato nell'allegato n. 1.*

Il finanziamento degli *attuali* Istituti Stabili (fondo per le progressioni orizzontali – anni 2000-2009, indennità di comparto, posizioni organizzative, posizioni organizzative di alta professionalità) è pari a euro **5.848.288,27**, come dettagliato nell'allegato n. 1.

La disponibilità residua tra l'ammontare delle risorse stabili e il finanziamento degli istituti contrattuali stabili è pari a euro **1.371.257,85**. Tale disponibilità si somma al fondo annuale delle risorse variabili per finanziare tutti gli istituti contrattuali del salario accessorio, fatta eccezione per quelli stabili come innanzi ricordati.

*L'Amministrazione, ai sensi del comma 5, art. 15 del CCNL del 1 aprile 1999, ha stanziato per l'anno 2010, per le Risorse Variabili euro **4.600.000,00** per la realizzazione del progetto di mantenimento e innalzamento del livello quali/quantitativo dei servizi, ancorando il trattamento economico accessorio ad un regime premiale delle prestazioni lavorative dei dipendenti, così come previsto dalla vigente normativa contrattuale e legislativa, come dettagliato nella Relazione allegata al presente CCDI.*

*Per l'anno 2010 l'Amministrazione si impegna a realizzare, attraverso la definizione di successivi atti al presente accordo, un ulteriore stanziamento di euro **200.000,00** rispetto a quello già previsto – nel bilancio di previsione per l'anno 2010 – che incrementa il fondo di cui al comma 5, art. 15, del CCNL del 1 aprile 1999, per far fronte all'aumento quali/quantitativo dei servizi a cui sono interessate alcune Aree dell'Ente, con l'approvazione di progetti specifici da parte della Giunta Provinciale. Di tale decisione verrà data informativa alle rappresentanze sindacali dei dipendenti.*

*Ai sensi del comma 5 art. 31 del CCNL sottoscritto il 22.01.2004 le economie realizzate nell'anno 2009 vengono rinviate all'anno 2010 per un importo di euro **317.251,64**.*

*Tali economie non derivano da stanziamenti per le Risorse Variabili dell'anno 2009 (comma 5, art. 15 del CCNL del 1 aprile 1999 ) ma, bensì, da Risorse Stabili, così come risulta dall'allegato quadro dell'utilizzo del fondo per il salario accessorio dell'anno 2009.*

Le risorse finanziarie così determinate sono ripartite come segue in ottemperanza alle prescrizioni degli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del CCNL 22.1.2004 ed a quelle dall'art.17 del CCNL 1.4.1999:

- fondo per il finanziamento della indennità di comparto (*art. 33 CCNL 22.1.2004*);
- fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali (*artt. 34 e 35 CCNL 22.1.2004 e art. 17, comma 2 lettera b*);
- risorse finalizzate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria, B, C e da parte del personale di categoria D non incaricato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (*art. 36 CCNL 22.1.2004 e art. 17 CCNL 1.4.1999 comma 2 lettera f*);
- risorse finalizzate ad incentivare la produttività del personale (*performance individuale*) nel rispetto dei limiti consentiti dal relativo fondo (*art. 17, comma 2, lettera a*);
- fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato (*art. 17, comma 2, lettera c*);

– fondo per la valorizzazione delle alte professionalità (art. 10 CCNL 22.1.2004).

Nell'ambito delle stesse risorse in precedenza indicate, sono inoltre quantificate le quote per finanziare:

- le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività secondo la disciplina vigente (turno, reperibilità, orario festivo, ecc.);
- l'esercizio di attività svolte in particolari condizioni (maneggio valori, disagio, ecc.).

La quota di risorse "eventuali e variabili" per gli anni successivi al 2010 sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione Provinciale.

Con tali risorse sarà garantito, ed eventualmente innalzato, il livello dei servizi Istituzionali con l'obiettivo di migliorare il rapporto con i cittadini.

Gli istituti contrattuali finanziati con lo stanziamento di cui al comma 5 art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 quali la "produttività" (erogata a consuntivo, previo accertamento dei risultati raggiunti), la turnazione, la reperibilità sono funzionali al raggiungimento dei suddetti obiettivi. In tale ottica, i progetti relativi alle singole Aree/Direzioni collegati allo stanziamento di cui al comma 5 art.15 del CCNL dell'1.4.1999, devono essere orientati a migliorare, in termini di efficienza, i servizi resi.

#### **ART.4 CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE – CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ**

Si riserva alla produttività (*performance individuale*) una quota prevalente delle risorse destinate alle politiche incentivanti, tenuto conto della potenziale attitudine ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

I compensi per la produttività sono attribuiti in base a progetti annuali e/o triennali, collegati agli strumenti di programmazione dell'Ente, che sono predisposti dai Dirigenti.

I suddetti progetti possono vedere coinvolto tutto il personale e devono essere collegati agli obiettivi definiti dall'Amministrazione che, tuttavia, possono subire modifiche in corrispondenza delle eventuali variazioni operate dagli Organi di Governo dell'Amministrazione ai documenti di programmazione.

Il dirigente, nel redigere il progetto di lavoro, al fine di raggiungere i risultati programmati, definisce gli obiettivi di ciascun dipendente coerentemente con il profilo e la categoria professionale posseduta. Gli obiettivi di ciascun dipendente verranno riportati nella scheda di valutazione e verrà reso noto al lavoratore entro il 31 gennaio di ogni anno.



Lo stanziamento incentivante la produttività (*performance individuale*) sarà differenziato per categoria di appartenenza. Al personale di categoria C e D, è assegnata una quota superiore del 10% all'ammontare procapite per il personale di categoria A e B.

Il fondo per l'erogazione dei compensi per la produttività è assegnato alle singole Direzioni con riferimento al numero ed alla categoria dei dipendenti in forza presso di esse.

A partire dall'anno 2011 l'Amministrazione si riserva la facoltà di finanziare, in analogia con quanto realizzato per l'anno 2010, particolari progetti di produttività per far fronte a particolari esigenze lavorative scaturenti dai compiti e dalle funzioni affidate alla Provincia di Napoli.

Le eventuali economie del fondo assegnato a ciascuna Area/Direzione rimangono nella disponibilità della stessa struttura lavorativa e vengono utilizzate dal Dirigente per compensare il maggiore onere lavorativo aggiuntivo da parte degli altri dipendenti in servizio presso la medesima struttura e si ripartiscono secondo le seguenti percentuali:

50% al dipendente che raggiunge una valutazione compresa tra 100 e 90

35% al dipendente che raggiunge una valutazione compresa tra 89 e 80

15% al dipendente che raggiunge una valutazione compresa tra 79 e 70

Sono esclusi dalla distribuzione i dipendenti con un punteggio inferiore a 70.

In caso di trasferimento del personale, andranno conseguentemente rideterminati i budget delle Direzioni interessate.

Ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 1.4.99, come sostituito dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, al comma 2, i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La liquidazione dei compensi avviene, a partire dall'anno 2011, a seguito di valutazione semestrale da effettuarsi sulla base del sistema di valutazione concertato con le rappresentanze sindacali il 28 dicembre 2009 in sede di Delegazione Trattante e previa verifica dei maggiori risultati raggiunti anche con l'apporto della Direzione Controllo di Gestione.

La liquidazione avviene con determinazione del Dirigente. La corresponsione ai dipendenti del compenso legato al primo step di produttività avviene – nella misura massima del 50% del fondo assegnato alla struttura lavorativa di appartenenza (Area/Direzione) – con la corresponsione delle competenze stipendiali del mese di luglio e, per la quota restante, a consuntivo, con lo stipendio del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per l'anno 2010, visti i tempi di sottoscrizione del presente contratto decentrato, il compenso legato al primo step di produttività avviene, previa valutazione, – nella misura massima del 50% del fondo assegnato alla struttura lavorativa di appartenenza (Area/Direzione) – entro il 30 settembre 2010 e per la quota restante, previa valutazione, a consuntivo, entro il 31 dicembre 2010.

Nella definizione del premio incentivante la produttività i Dirigenti tengono conto, anche nei casi di assenze equiparate al servizio, secondo la normativa vigente, dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente e dei risultati effettivamente conseguiti.

Ai dipendenti che percepiscono incentivi previsti dall'art. 18 della Legge 11.2.1994 n.109, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ai dipendenti che percepiscono i compensi previsti per l'Avvocatura, i cui fondi sono esplicitati tra le "Risorse Variabili" e determinati annualmente con destinazione vincolata a liquidare tali compensi, ed ai dipendenti che percepiscono compensi per partecipazione a Commissioni d'esame (formazione, trasporti, etc.) sarà attribuito il premio incentivante la produttività ridotto *qualora la somma percepita, per effetto delle su indicate normative contrattuali, supera l'importo annuo previsto per l'indennità di posizione delle Posizioni Organizzative pari a € 9.296,00 annui lordi.*

La riduzione avviene secondo le fasce di seguito indicate:

25% di riduzione, calcolata sul minore valore tra la parte eccedente euro 9.296,00 e la produttività attribuita al dipendente a seguito di valutazione, se la somma percepita, per effetto delle suindicate normative contrattuali, è maggiore di € 9.296,00 e minore o uguale a € 13.000,00;

40% di riduzione, calcolata sul minor valore tra la parte eccedente euro 13.000,00 e la produttività attribuita al dipendente a seguito di valutazione, se la somma percepita, per effetto delle suindicate normative contrattuali, è maggiore di € 13.000,00 e minore o uguale a € 16.000,00;

50% di riduzione calcolata sul minore valore tra la parte eccedente euro 16.000,00 e la produttività attribuita al dipendente a seguito di valutazione, se la somma percepita, per effetto delle suindicate normative contrattuali, è maggiore di € 16.000,00.

Al 30 ottobre di ogni anno si procederà ad una verifica della spesa sostenuta, sino a quella data, relativamente ai diversi istituti previsti dal presente CCDI.

Le eventuali economie di spesa, accertate al 30 ottobre 2010, sulle singole voci rispetto alle somme stanziare secondo quanto riportato nel documento "Riparto fondo salario accessorio per effetto del CCDI periodo 1.7. - 31.12.2010", vanno ad incrementare lo stanziamento destinato alla voce produttività, previa informativa alla parte sindacale dell'ammontare dell'importo di tale economia.

**Per l'anno 2010 lo stanziamento economico è pari a euro 4.193.467,89, comprensivo dello stanziamento di euro 200.000,00 destinato a progetti specifici da parte della Giunta Provinciale.**

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

La valutazione è una procedura organica e sistematica tesa ad assicurare un periodico giudizio sulla prestazione resa da ciascun dipendente in rapporto agli obiettivi assegnati con i progetti di produttività.

*La metodologia di valutazione è esplicitata nell'allegato al presente contratto quale concertata con le OO.SS. e la RSU nella riunione del 28 dicembre 2009 e con la parziale modifica allegata al presente contratto.*

## **ART.5 FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE DALL'ART.17 COMMA 2 LETT. D), E), F), I)**

Ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. d), e), f), i) del CCNL 1.4.1999, e successive modifiche ed integrazioni, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

### **COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PER IL PERSONALE DI CATEGORIA B E C.**

L'indennità è corrisposta al personale di categoria B e C *per compensare l'esercizio prevalente di attività di alto livello tecnico specialistico e distintivo, con significativi ambiti di autonomia e propositività.*

*L'ammontare dell'indennità, a decorrere dal 1 luglio 2010, è distinta in quattro fasce:*

*fascia 1) € 1.900,00 cat. C / € 1.500,00 cat. B. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge un punteggio uguale o maggiore di 80.*

*fascia 2) € 1.700,00 cat. C / € 1.400,00 cat. B. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge un punteggio maggiore di 60 o minore di 80.*

*fascia 3) € 1.500,00 cat. C / € 1.200 cat. B. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge un punteggio minore o uguale a 60.*

*fascia 4) € 1.300,00 cat. C / € 1.100 cat. B. Tale indennità può essere attribuita ai dipendenti ai nuovi assunti (per effetto di mobilità volontaria, progressioni verticali, concorso pubblico ecc) nonché ai dipendenti di altra amministrazione in posizione di comando presso la Provincia. L'indennità viene attribuita solo se, a seguito di valutazione in base ai criteri sottoindicati, il dipendente raggiunge un punteggio minore o uguale a 60. La permanenza nella fascia è di almeno un anno.*

I Direttori di Area, d'intesa con i Dirigenti delle Direzioni della medesima Area, individuano i dipendenti cui affidare la specifica responsabilità finalizzata all'attribuzione dell'indennità sulla base dei seguenti criteri:

*I criteri sono:*

1. complessità e molteplicità dei compiti affidati ed autonomia nello svolgimento delle competenze attribuite (per le categorie B/C)
2. responsabilità di rapporti con altri Uffici (per le categoria B/C)
3. responsabilità di coordinamento e gestione gruppi di lavoro (categoria C)

Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, sono utilizzati i seguenti indicatori di pesatura.

*I criteri sopra indicati possono essere posseduti anche disgiuntamente per la categoria C*

<b>Punti</b>	<b>COMPLESSITA' ED AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ</b>
<b>50</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>40</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>30</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, come in questo caso, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

<b>Punti</b>	<b>RESPONSABILITÀ DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI</b>
<b>50</b>	Tale criterio esprime un elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici anche a rilevanza esterna (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
<b>40</b>	Tale criterio esprime un discreto livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici.
<b>30</b>	Tale criterio esprime un medio/basso livello di responsabilità nelle relazioni, secondo una prassi consolidata.

<b>Punti</b>	<b>RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO E GESTIONE GRUPPI DI LAVORO (CATEGORIA C)</b>
<b>10</b>	Il soggetto coordina un gruppo di lavoro.

*Per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità viene assegnata, a decorrere dal 1 Luglio 2010, ad ogni Area un budget di risorse definito secondo le seguenti modalità:*

*max 80% dei dipendenti di categoria B in servizio presso l'Area possono accedere alla fascia 3  
max 15% dei dipendenti di categoria B in servizio presso l'Area possono accedere alla fascia 2  
max 15% dei dipendenti di categoria B in servizio presso l'Area possono accedere alla fascia 1.*

*max 80% dei dipendenti di categoria C in servizio presso l'Area possono accedere alla fascia 3  
max 15% dei dipendenti di categoria C in servizio presso l'Area possono accedere alla fascia 2  
max 15% dei dipendenti di categoria C in servizio presso l'Area possono accedere alla fascia 1.*

*L'attribuzione dell'indennità di responsabilità avviene per ciascuna Area nel rispetto del budget di risorse assegnate all'Area stessa e secondo le percentuali sopra indicate.*

I Direttori di Area trasmettono all'Area Innovazione e Sistemi Organizzativi la relativa scheda di attribuzione della specifica responsabilità sulla base dei suddetti criteri, *per l'adozione del relativo provvedimento di conferimento dell'indennità.*

**Per l'anno 2010 lo stanziamento economico è pari a euro 1.316.334,35.**

**Si concorda che al 30 ottobre 2010 si procederà ad una verifica del presente istituto.**

### **COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PER IL PERSONALE DI CATEGORIA D.**

*Ai dipendenti di categoria D, che risulta non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, è attribuita un'indennità di responsabilità di un ambito organizzativo non rientrante fra quelli attribuiti agli incaricati di posizione organizzativa, afferente a particolari compiti inerenti le competenze assegnate alla struttura organizzativa di riferimento.*

*L'ammontare dell'indennità, a decorrere dal 1 Luglio 2010, è distinta in quattro fasce:*

*fascia 1) € 2.400,00 . Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge un punteggio uguale o maggiore di 80.*

*fascia 2) € 2.200,00 . Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge un punteggio maggiore di 60 o minore di 80.*

*fascia 3) € 2.000,00 . Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge un punteggio minore o uguale a 60.*

*fascia 4) € 1.800,00 . Tale indennità può essere attribuita ai dipendenti ai nuovi assunti (per effetto di mobilità volontaria, progressioni verticali, concorso pubblico ecc) nonché ai dipendenti di altra amministrazione in posizione di comando presso la Provincia.. L'indennità viene attribuita solo se, a seguito di valutazione in base ai criteri sottoindicati, il dipendente raggiunge un punteggio minore o uguale a 60. La permanenza nella fascia è di almeno un anno.*

I Direttori di Area, d'intesa con i Dirigenti delle Direzioni della medesima Area, individuano i dipendenti cui affidare la specifica responsabilità finalizzata all'attribuzione della indennità sulla base dei seguenti criteri:

*I criteri sono:*

1. complessità e molteplicità dei compiti affidati ed autonomia nello svolgimento delle competenze attribuite;

2. responsabilità di rapporti con altri Uffici/Organi con eventuale incarico di rilevanza in nome e per conto dell'Amministrazione anche con Istituzioni esterne alla Provincia di Napoli o incarico di studio;
3. responsabilità di coordinamento e gestione gruppi di lavoro.

*I criteri sopra indicati possono essere posseduti anche disgiuntamente.*

<b>Punti</b>	<b>COMPLESSITA' ED AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ</b>
<b>45</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>35</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>30</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, come in questo caso, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

<b>Punti</b>	<b>RESPONSABILITÀ DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI CON INCARICO DI RILEVANZA IN NOME E PER CONTO DELL'AMMINISTRAZIONE CON ISTITUZIONI ESTERNE ALLA PROVINCIA DI NAPOLI O INCARICO DI STUDIO</b>
<b>45</b>	Tale criterio esprime un elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici/organi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) con l'affidamento di un incarico di rilevanza in nome e per conto dell'Amministrazione con istituzioni esterne alla Provincia di Napoli o di un incarico di studio per il quale è richiesto un alto livello di competenza e specializzazione professionale.
<b>35</b>	Tale criterio esprime un elevato livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici interni all'Ente e o organi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
<b>25</b>	Tale criterio esprime un medio livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici e o organi, secondo una prassi consolidata.

<b>Punti</b>	<b>RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO E GESTIONE GRUPPI DI LAVORO</b>
<b>25</b>	Il soggetto coordina un gruppo di lavoro.

*Per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità viene assegnato, a decorrere dal 1 luglio 2010, ad ogni Area un budget di risorse definito secondo le seguenti modalità:*

*max 80% dei dipendenti di categoria D in servizio presso l'Area possono accedere alla fascia 3*

*max 15% dei dipendenti di categoria D in servizio presso l'Area possono accedere alla fascia 2*

*max 15% dei dipendenti di categoria D in servizio presso l'Area possono accedere alla fascia 1.*

*L'attribuzione dell'indennità di responsabilità avviene per ciascuna Area nel rispetto del budget di risorse assegnato all'Area stessa e secondo le percentuali sopra indicate.*

I Direttori di Area trasmettono all'Area Innovazione e Sistemi Organizzativi la relativa scheda di attribuzione della specifica responsabilità sulla base dei suddetti criteri, *per l'adozione del relativo provvedimento di conferimento dell'indennità.*

**Per l'anno 2010 lo stanziamento economico è pari a euro 656.661,75.**

**Si concorda che al 30 ottobre 2010 si procederà ad una verifica del presente istituto.**

### **INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO.**

La turnazione è disposta dall'Ente in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio e concertate con la delegazione sindacale in sede di Delegazione trattante.

Al personale addetto alla turnazione spettano le indennità stabilite dall'art. 22 del vigente CCNL del 14.9.2000 e compete l'osservanza di un orario settimanale di 35 ore settimanali.

Il turno consiste in un'apposita rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere così come risulterà dal verbale di concertazione.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati per coprire lo spazio giornaliero lavorativo dalle ore 6,00 alle ore 22,00.

Il personale addetto alla turnazione non può realizzare, di norma, lavoro straordinario.

La reperibilità è disposta per le aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione e concertate con la delegazione sindacale in sede di Delegazione trattante.

Al personale inserito in reperibilità viene corrisposta l'indennità relativa secondo quanto previsto dall'art. 23 del vigente CCNL 14.9.2000.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa o loro sostituti compete un'indennità giornaliera, per le sole giornate di effettivo servizio, di €. 1,55.

In tutti i casi in cui il dipendente, autorizzato dal Dirigente preventivamente, presti la propria opera in orario ordinario festivo, notturno o festivo notturno si applicano le maggiorazioni stabilite dal CCNL.

In sede di contrattazione decentrata vengono individuate, sulla base delle relative attestazioni dei Dirigenti di riferimento, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità della persona.

Ai suddetti dipendenti è corrisposta un'indennità pari a € 30,00 mensili lorde rapportata ai giorni di effettiva presenza ed esposizione al rischio.

**Per l'anno 2010 lo stanziamento economico è pari a euro 557.564,26.**

#### **INDENNITÀ DI DISAGIO PER LA CATEGORIA A**

Al personale di categoria A è attribuita, su disposizione del Dirigente di riferimento e comunicata all'Area ISO, un'indennità per attività disagiata che risponde ai seguenti criteri:

- a. Rapporti con l'utenza esterna all'amministrazione;
- b. Movimentazione della posta tra le diverse sedi dell'Ente;
- c. Esposizione ad agenti atmosferici.

*Per l'anno 2010 atteso che la sottoscrizione del presente documento è pervenuta in data odierna e considerato che sono in corso le procedure concorsuali per la progressione verticale A/B, si conferma l'indennità di disagio prevista di cui all'accordo ponte del 30.07.2009 e approvato dalla Giunta Provinciale con delibera n. 482/09.*

*Si definisce che in sede di accordo annuale per l'utilizzo del fondo dell'anno 2011 verranno assunte le relative decisioni.*

**Per l'anno 2010 lo stanziamento economico è pari a euro 91.505,00.**

#### **ART.6 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

Le parti stabiliscono di assegnare un ulteriore finanziamento di euro **150.000,00** al fondo già esistente per il finanziamento della progressione economica nella categoria con decorrenza non anteriore al 1.9.2009.

Il fondo per la progressione economica nella categoria è pari, pertanto, a euro **3.694.905,96**.

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL dell'11.4.2008 il dipendente, ai fini della progressione economica orizzontale, deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 1.09.2009 o successivamente.



Le parti stabiliscono che il procedimento di valutazione da parte dei Dirigenti, sulla base dei vigenti criteri, per l'attribuzione della progressione economica nella categoria ai dipendenti in servizio e in possesso del su indicato requisito, verrà avviato nel mese di settembre 2010 e concluso entro il mese di novembre dell'anno 2010.

Per i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva, la progressione economica avrà decorrenza giuridica e d economica dal giorno di maturazione dei 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento.

I dipendenti neo assunti, a qualsiasi titolo, presso la Provincia di Napoli per partecipare alle procedure selettive, ai fini della attribuzione della progressione economica orizzontale, devono aver maturato un anzianità di servizio presso questa Amministrazione perlomeno di 2 anni.

#### **ART.7 AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le posizioni organizzative istituite presso la Provincia di Napoli sono n. 106.

In sede di concertazione, a seguito della riorganizzazione definitiva dell'assetto organizzativo dell'Ente, verrà definito il nuovo Regolamento per l'area delle posizioni organizzative che, successivamente, all'approvazione da parte della Giunta Provinciale, sostituirà quello vigente approvato con deliberazione di G.P. n.1446/2000.

La retribuzione di posizione per i dipendenti di categoria D, titolari di posizioni organizzative, è pari a euro 9.296,30.

La retribuzione di risultato è pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita.

**Il fondo destinato alle posizioni organizzative è pari a euro 1.231.758,16.**

#### **ART.8 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI ALTA PROFESSIONALITÀ**

La Provincia di Napoli valorizza le alte professionalità del personale dipendente di categoria D mediante il conferimento di posizioni organizzative.

La disciplina per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative di alta professionalità è identica a quella prevista per le altre tipologie di posizioni organizzative.

**Il fondo destinato alle posizioni organizzative di alta professionalità è pari a euro 46.840,41.**

## **ART.9 LAVORO STRAORDINARIO**

**Il fondo destinato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario per l'anno 2010 è pari a euro 215.362,53.**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, ai sensi della vigente normativa contrattuale, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Come previsto dal comma 4, art. 14, del CCNL del 1 aprile 1999 ogni dipendente non può realizzare oltre 180 ore di lavoro straordinario in un anno.

Due volte all'anno, in sede di Delegazione Trattante, l'Amministrazione informerà le rappresentanze sindacali dell'utilizzo del fondo per il lavoro straordinario esplicitandone il dettaglio anche per valutare, d'intesa con le OO.SS. e la RSU, le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

## **ART.10 PIANO GENERALE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

Nel periodo di vigenza del presente contratto l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma almeno pari all'1% della spesa complessiva per il personale.

Il piano di formazione dell'Ente predisposto dalla Direzione Inserimento – Mobilità Esterna – Sviluppo e Formazione del Personale dell'Area ISO dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con l'utenza.

L'Amministrazione definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente, la proposta di Piano Formativo e di aggiornamento del personale individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinta la formazione settoriale da quella intersettoriale.

Il piano di formazione viene comunicato alle OO.SS. e la RSU.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le OO.SS. territoriali e la RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del Piano di Formazione ed Aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

Il dipendente che ha partecipato alla Formazione dovrà effettuare una valutazione dell'intervento formativo ricevuto sulla base di un modello predisposto dal competente Ufficio.

## **ART.11 BANCA DELLE ORE**

Le parti concordano di dare attuazione all'art. 38 bis del CCNL del 14/9/2000, e stabiliscono che nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, ed entro le 24 ore annue le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

L'autorizzazione al lavoratore alla prestazione di ore di lavoro straordinario effettuato per alimentare il proprio conto-ore individuale, è disposta dal dirigente, in misura non inferiore ad un'ora, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

L'utilizzo come riposo compensativo delle ore accantonate è reso possibile, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero di lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizio.

Il riposo compensativo va comunque usufruito al raggiungimento della soglia delle dieci ore.

I dipendenti con contratto a tempo determinato devono utilizzare le ore di lavoro straordinario entro l'anno di scadenza del rapporto di lavoro.

## **ART.12 COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Le parti danno atto che entro 30 giorni dall'entrata in vigore del collegato legislativo **“lavoro pubblico e privato“** verrà costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni..

Il Comitato è composto da n. 1 rappresentante designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL per i dipendenti del comparto Regioni Autonomie Locali e da un pari numero di rappresentanti dell' Amministrazione.

Il Presidente del Comitato di Garanzia è designato dall' Amministrazione.

I compiti, le funzioni e le modalità di funzionamento del Comitato verranno disciplinate da un apposito Regolamento che verrà elaborato secondo le linee guida contenute nella direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità che verrà emanata entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del collegato legislativo **“lavoro pubblico e privato“**.

### **ART.13 FLESSIBILITÀ**

Le parti si danno atto reciprocamente che l'organizzazione dell'orario di lavoro deve consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, garantire l'ottimale fruizione degli stessi da parte dei cittadini e favorire un impiego utile di tutti i dipendenti ed, in particolar modo, di quelli in situazione di svantaggio personale e/o familiare.

Le delegazioni convengono, in particolare, sulla necessità di privilegiare un'articolazione flessibile dell'orario di servizio settimanale temperando, in modo equilibrato, le esigenze collegate al miglior funzionamento dei diversi Servizi con quelle dell'utenza e dei lavoratori dell'Amministrazione.

L'Amministrazione si riserva di concertare con le rappresentanze sindacali un nuovo orario di servizio al fine di dare attuazione all'obiettivo previsto nella Relazione previsionale e programmatica 2010/2012 di corrispondere ai dipendenti il quinto buono pasto.

Per gli autisti e per tutti coloro che per la peculiare attività professionale, hanno la necessità di garantire il regolare svolgimento dell'attività e la continuità dei servizi è stabilita un'articolazione oraria concertata con i Dirigenti di riferimento, che preveda la pausa pranzo della durata di trenta minuti all'inizio e/o fine del turno di lavoro, così come già attuato per i dipendenti del Corpo di Polizia Provinciale.

### **ART.14 NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO**

Le parti si impegnano a convocare un tavolo di concertazione teso a recepire "l'Accordo Collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali", determinandone i parametri di attuazione.

### **ART.15 MOBILITA' ESTERNA, COMANDI, APPLICAZIONI ALLE SEZIONI**

In ossequio al principio sancito dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001 per cui, le Amministrazioni Pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, l'Amministrazione Provinciale di Napoli privilegia, tra le procedure di reclutamento, i processi di mobilità che consentono la migliore razionalizzazione delle risorse e, contestualmente, perseguono il contenimento della spesa pubblica. La mobilità in uscita, funzionale ad assecondare le aspettative di sviluppo e crescita professionale dei dipendenti che, per ragioni ambientali, familiari o professionali, chiedano di prestare servizio in altro Ente, è favorita a condizione che la professionalità coinvolta sia suscettibile di agevole sostituzione nel breve periodo.

#### **ART.16 MOBILITA' INTERNA E MODIFICA DELLE ATTIVITA PROFESSIONALI**

L'Amministrazione si impegna a proporre – per la prevista concertazione - alle rappresentanze sindacali, entro la fine del mese di settembre 2010, un apposito Regolamento per disciplinare la mobilità interna del personale dipendente e per la modifica delle attività professionali rivestite dai dipendenti all'interno della categoria di appartenenza.

#### **ART.17 INTERPETRAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti dovranno incontrarsi entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica ha efficacia ex tunc.

**SCHEDA DI PESATURA PER L'INDENNITA' DI RESPONSABILITA**  
**CATEGORIA B**

Ai sensi dell'art.5 CCDI del personale del 2 Agosto 2010

NOMINATIVO \_\_\_\_\_

INCARICO: \_\_\_\_\_

<b>Punti</b>	<b>COMPLESSITA' ED AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'</b>
<b>50</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>40</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>30</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, come in questo caso, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

<b>Punti</b>	<b>RESPONSABILITÀ DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI</b>
<b>50</b>	Tale criterio esprime un elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici anche a rilevanza esterna (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
<b>40</b>	Tale criterio esprime un discreto livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici
<b>30</b>	Tale criterio esprime un medio/basso livello di responsabilità nelle relazioni, secondo una prassi consolidata.

Punteggio totale \_\_\_\_\_

Decorrenza \_\_\_\_\_

Fascia n. \_\_\_\_\_ importo annuo lordo \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI PESATURA PER L'INDENNITA' DI RESPONSABILITA**  
**CATEGORIA C**

Ai sensi dell'art.5 CCDI del personale del 2 Agosto 2010

NOMINATIVO \_\_\_\_\_

INCARICO \_\_\_\_\_

I sotto indicati criteri possono essere utilizzati anche disgiuntamente

<b>Punti</b>	<b>COMPLESSITA' ED AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'</b>
<b>50</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>40</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>30</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, come in questo caso, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

<b>Punti</b>	<b>RESPONSABILITÀ DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI</b>
<b>50</b>	Tale criterio esprime un elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici anche a rilevanza esterna (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
<b>40</b>	Tale criterio esprime un discreto livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici
<b>30</b>	Tale criterio esprime un medio/basso livello di responsabilità nelle relazioni, secondo una prassi consolidata.

<b>Punti</b>	<b>RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO E GESTIONE GRUPPI DI LAVORO</b>
<b>10</b>	Il soggetto coordina un gruppo di lavoro.

Punteggio totale \_\_\_\_\_

Decorrenza \_\_\_\_\_

Fascia n. \_\_\_\_\_ importo annuo lordo \_\_\_\_\_



**SCHEDA DI PESATURA PER L'INDENNITA' DI RESPONSABILITA'**  
**CATEGORIA D**

Ai sensi dell'art.5 CCDI del personale del 2 Agosto 2010

NOMINATIVO \_\_\_\_\_

INCARICO \_\_\_\_\_

I criteri sopra indicati possono essere posseduti anche disgiuntamente.

<b>Punti</b>	<b>COMPLESSITA' ED AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'</b>
<b>45</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>35</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>30</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, come in questo caso, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

<b>Punti</b>	<b>RESPONSABILITÀ DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI CON INCARICO DI RILEVANZA IN NOME E PER CONTO DELL'AMMINISTRAZIONE CON ISTITUZIONI ESTERNE ALLA PROVINCIA DI NAPOLI O INCARICO DI STUDIO</b>
<b>45</b>	Tale criterio esprime un elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici/organi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) con l'affidamento di un incarico di rilevanza in nome e per conto dell'Amministrazione con istituzioni esterne alla Provincia di Napoli o di un incarico di studio per il quale è richiesto un alto livello di competenza e specializzazione professionale.
<b>35</b>	Tale criterio esprime un elevato livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici interni all'Ente e o organi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
<b>25</b>	Tale criterio esprime un medio livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con

	gli altri uffici e o organi, secondo una prassi consolidata.
--	--

<b>Punti</b>	<b>RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO E GESTIONE GRUPPI DI LAVORO</b>
<b>25</b>	Il soggetto coordina un gruppo di lavoro.

Punteggio totale \_\_\_\_\_

Decorrenza \_\_\_\_\_

Fascia n. \_\_\_\_\_ importo annuo lordo \_\_\_\_\_