



*Provincia di Avellino*

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
Per la disciplina di incentivazione delle politiche di  
sviluppo delle risorse umane e della produttività  
del personale dipendente della Provincia di Avellino  
anno 2016**

*[Handwritten signatures in blue ink]*



Presidente  
Delegazione di parte pubblica CDI  
Dott. Antonio Fraire

Sede

**Oggetto:** Certificazione fondo salario accessorio 2016.

Propedeutica alla definizione della intesa di CCDI 2016, si certifica che il fondo di salario accessorio da iscrivere nel bilancio di previsione per l'esercizio corrente dell'anno in corso, è così costituito:

<b>Risorse stabili:</b>	
Art. 14, comma 4 CCNL 1/4/1999	69.546,08
Art. 15 CCNL 1/4/1999:	
- comma 1 a)	715.954,28
- comma 1 g)	60.380,01
- comma 1 h)	13.264,16
- comma 1 i)	
- comma 1 j) (dec. 31.12.99)	36.709,76
- comma 5 (aumento dotazione organica)	168.444,41
Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.04	3.476,81
Art. 4 CCNL 5/10/2001	
- comma 1	89.865,35
- comma 2	56.857,04
Art. 32 CCNL 22/01/2004	
- comma 1	40.181,82
- comma 2 e 3	32.404,69
Art. 32, comma 7 CCNL 22/1/2004	
Art. 4 CCNL 9/5/2006	
- comma 1	46.610,70
Art. 8 CCNL 11/4/2008	
- comma 2	59.666,75
- comma 5 (solo per CCIA)	
<b>TOTALE PARTE STABILE FONDO 2010</b>	<b>1.393.361,86</b>
RIDUZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/10 ANNO 2011	35.330,75
RIDUZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/10 ANNO 2012	30.286,60
RIDUZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/10 ANNO 2013	14.997,53
RIDUZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/10 ANNO 2014	29.604,35
RIDUZIONE CIRCOLARE RGS ANNO 2015	29.604,35
RIDUZIONE ART. 1 COMMA 236 legge 208/2015 ANNO 2016	188.030,74
<b>TOTALE PARTE STABILE FONDO 2016</b>	<b>1.065.507,54</b>
QUOTA FONDO VINCOLATA ALLA PEO	333.037,32
<b>PARTE STABILE DISPONIBILE FONDO 2016</b>	<b>732.470,22</b>
<b>PARTE VARIABILE (art.15 lett. K CCNL 1.4.1999) FONDO 2016</b>	<b>456.543,74</b>
<b>TOTALE FONDO 2016</b>	<b>1.189.013,96</b>

Avellino, 30.09.2016

Il Responsabile del procedimento  
Francesco Mannetti

Il dirigente dell'Area  
Avv. Filomena Bilancio

## Titolo I°

### Disposizioni generali

#### Art. 1

##### Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”**. richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

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

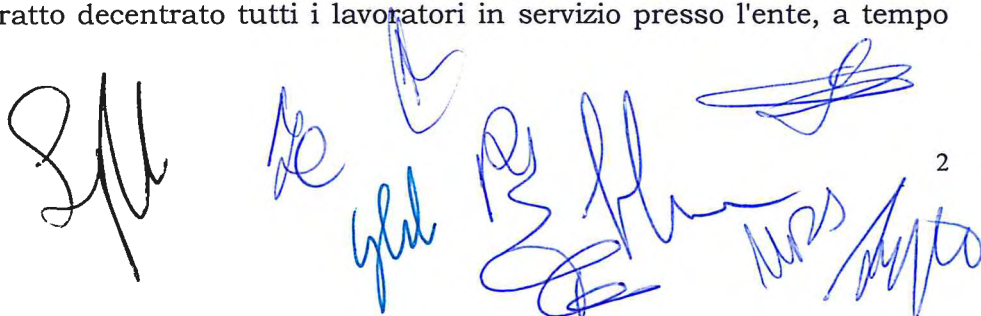
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

#### Art. 2

##### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Provincia di Avellino e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa**.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato.



2



2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.**

3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per **l'anno 2016.**

5. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:**

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

6. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse non s'intende rinnovato tacitamente per il 2017 in virtù dell'impegno assunto in premessa ; gli importi degli istituti contrattuali, fatto salvo gli adeguamenti di cui al precitato comma 4., per l'anno 2017, nelle more dell'approvazione del relativo CCDI potranno essere erogati nella misura massima non superiore a 1/12 degli stanziamenti previsti nel presente contratto.

### **Art. 3**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali** o che disciplinano **materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano **oneri non previsti** negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile**

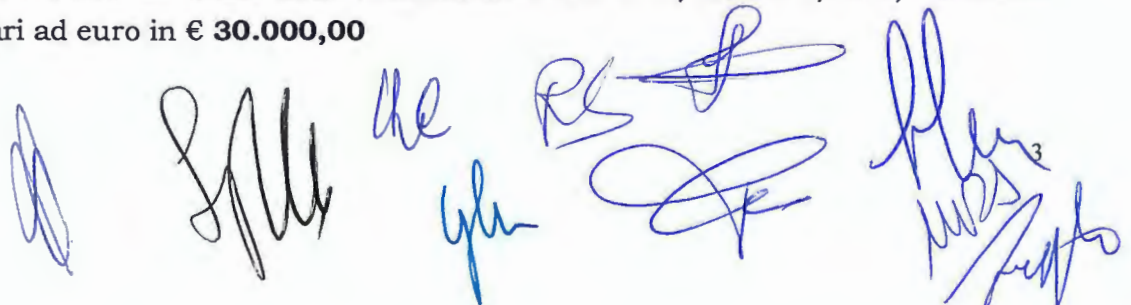
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**

### **Art 4**

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

**€ 30.000,00**

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2016 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in **€ 30.000,00**



2. La disciplina di tale istituto contrattuale non rientra tra quelle previste dall'ex art. 17 del CCNL 01/04/1999 oggetto di contrattazione decentrata ma bensì di incontri periodici tra le parti al fine di verificare l'andamento della banca delle ore ed all'utilizzazione di iniziative tese ad attenuare l'utilizzazione;

3. Le parti s'incontreranno **almeno due volte l'anno** per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni correttive.

4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Dirigente del Settore interessato, fatti salvi casi particolari a sanatoria debitamente documentati.**

A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", oggetto di apposita regolamentazione.

Il fondo di cui innanzi è affidato al Direttore Generale che né disporrà il riparto tra i settori in apposita conferenza dei Dirigenti, sottolineando che il ricorso a tale prestazione è rivolto a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non utilizzabile come fattore di programmazione del tempo/lavoro.

Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali - è possibile derogare al limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, fermo restando il limite delle risorse previste al comma 1 del presente articolo.

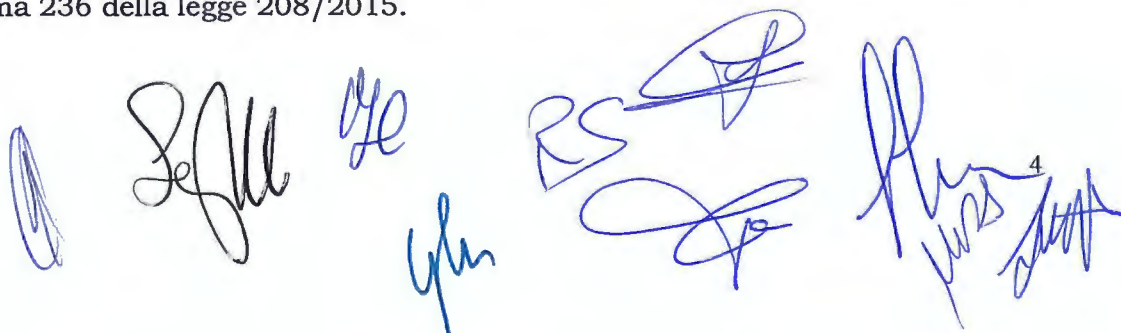
## TITOLO II°

### Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

#### Art 5

##### Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come certificato dal Dirigente del Settore Economico - Finanziario determinato nel suo complesso per la sua parte stabile in € 732.470,22 che garantisce il limite imposto dall'art. 1 comma 236 della legge 208/2015.





**Art. 6**

**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**

€ 0.000,00\*

1. Per l'anno 2016, non essendo state individuate figure professionali, le cui attività hanno comportato particolare esposizione al rischio, l'istituto di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, non è **finanziato**.

**Art. 7**

**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

€ 0.000,00\*

1. . Per l'anno 2016, non essendo state attivate aree di pronta reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, l'istituto contrattuale non è finanziato.

**Art. 8**

**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

€ 600,00

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili ed** in particolare a remunerare:

- Gli addetti all'Ufficio Economato;
- Gli addetti ad uffici che maneggiano valori.

**Art. 9**

**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo**

€ 6.700,00

1. L'indennità per **orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è destinata a remunerare quel personale che per la particolare attività di servizio prestata non usufruisce del giorno di riposo settimanale o effettui prestazioni lavorative in giornata di festività infrasettimanale:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **20%**;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **30%**.



2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta **per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;**

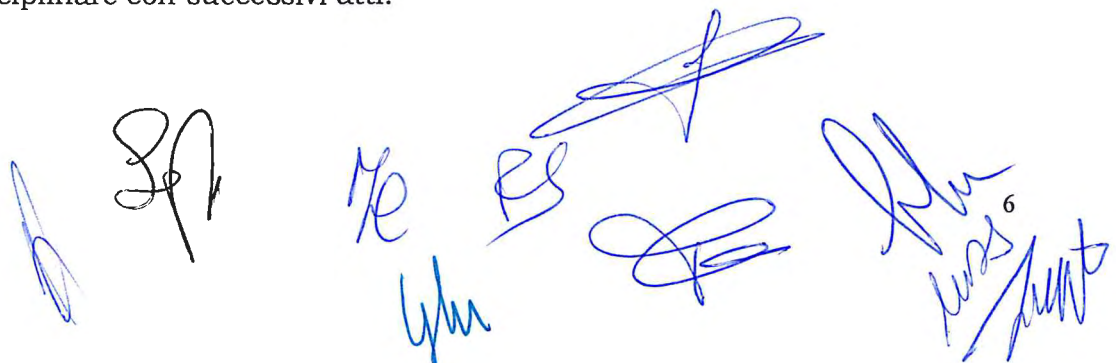
3. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

#### **Art. 10**

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

**€ 70.000,00**

1. Tale Istituto, disciplinato dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006), è destinato a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità a favore del personale inquadrato nelle categorie D e C a cui è affidata, con atto dirigenziale, la responsabilità di uno dei servizi previsti dalla vigente struttura organizzativa o da atto dirigenziale di micro organizzazione per la gestione delle funzioni affidate e/o costituzione di Uffici la cui attività presenta particolare peculiarità e comunque nel rispetto della vigente struttura organizzativa.
2. L'indennità annua, da corrispondere in rate mensili è fissata come segue:  
Categoria D e C:
  - € 2.200,00 per il personale incaricato di responsabile di Servizio – Cat. D e C;
  - € 1.900,00 per il personale incaricato di responsabile di Ufficio o delle funzioni ad esso equiparate ovvero di procedimenti amministrativi;
3. la decorrenza dell'istituto è stabilita all'atto dell'attribuzione o conferma dell'incarico in continuità con quello precedentemente assegnato. La durata formale ha validità sino al 31.12.2016 salvo formale revoca da parte del Dirigente.
4. Le parti si impegnano, ai fini di sopperire alla diminuzione di personale dovuta alla obbligatoria necessità di rientrare nel tetto di spesa di cui alla legge 56/2014 e successiva legge di stabilità anno 2015 e del conseguente incremento di singola responsabilità, ad apportare per l'anno 2017 modifica alla indennità di cui al comma 1, elevando le stesse in funzione della riorganizzazione dell'ente e proporzionalmente alle nuove funzioni a euro 2.500,00 per personale incaricato di responsabile di Servizio – Cat. D e C e ad euro 2.200,00 per il personale incaricato di responsabile di Ufficio, da disciplinare con successivi atti.



### Art. 11

#### Risorse destinate al finanziamento del Piano di Lavoro per eventi straordinari e calamità naturali – Stagione invernale 2015/2016

€ 60.00,00

Tale fondo è destinato a remunerare il personale impegnato in occasione di eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali ed utilizzato dai Dirigenti di Area competenti.

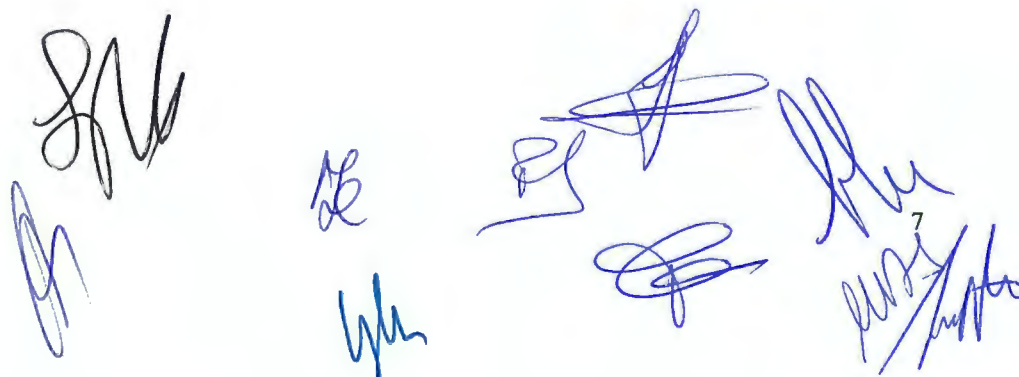
La erogazione del presente istituto avviene nel rispetto dei criteri di ripartizione tra i dipendenti aventi diritto secondo il seguente schema:

1. le attività emergenziali che riguarderanno gli interventi del Servizio Viabilità, così individuabili, (smottamenti, eventi alluvionali, spalatura neve, salatura strade ed altri), saranno partecipati dagli operatori tecnici e amministrativi rispetto alla uscita/intervento messi in campo secondo parametri appresso rappresentati:
  - a. Uscita Feriale;
  - b. Uscita Festiva;
  - c. Uscita Notturna;
  - d. Intervento semplice (senza uso di macchine operatrici);
  - e. Intervento complesso (con uso di macchine operatrici);
  - f. Intervento inferiore a 4 ore;
  - g. Intervento superiore a 4 ore;
2. In base ai soggetti coinvolti ed agli interventi stimati storicamente, considerando il budget destinato, il predetto va ripartito come appresso dettagliato:

	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	PESO	COMPENSO
a	Coordinamento Tecnico/amministrativo :	%	60.000,00
b	Collaboratori Tecnici	8%	
c	Collaborati amministrativi:	2%	
d	Operatori su strada:	90%	

3. I parametri da utilizzare per la monetizzazione del budget sono indicato nella griglia che segue:

Feriale		Festiva		Notturna		Tot. Uscite	Festivo	Notturno	> 4	Mac. Oper.	Tot. Uscite Cor/to	Indicatore di partecipazione	Importo Progetto
< 4	> 4	< 4	> 4	< 4	> 4		0,15	0,3	0,2	0,4			
< 4	> 4	< 4	> 4	< 4	> 4		0,15	0,3	0,2	0,4			





**art. 12**

**Risorse destinate al finanziamento del Progetto Obiettivo "Vigilanza Palazzo Caracciolo e Altri Plessi**

€ 30.000,00

Tale fondo è destinato a remunerare gli ex Agenti della Polizia Provinciale addetti a Vigilanza ed Ordine Pubblico avanti la sede di Palazzo Caracciolo ed altri plessi. Sono confermati i criteri e le modalità di attribuzione delle risorse già sottoposti al vaglio della contrattazione decentrata dell'anno 2009.

Le parti si impegnano a rivedere in diminuzione il budget da destinare a detto istituto per l'anno 2017 nella misura almeno del 30%.

**Art. 13**

**Retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

€ 187.700,00

1. Al personale in servizio della ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui **non** è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è **mantenuta ad personam l'indennità di € 774,69** e che per la sua corresponsione è prevista una spesa pari a

€ 2.700,00

2. Per il pagamento al personale **incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato**, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste risorse per euro **185.000,00**
5. Si precisa che il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 CCNL 31.3.1999, assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità e compensi previste dal presente CCDI.
6. Alle posizioni organizzative, si applica il sistema di valutazione introdotto con il regolamento delle aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 138 del 24.7.2015.



7. Successivamente alla sottoscrizione del presente contratto, ciascun dirigente procederà alla ripesatura dei servizi di loro competenza. La relativa valutazione decorrerà dall'1.1.2016, in caso di Posizione Organizzativa gestita in continuità dall'esercizio precedente e dalla data di attribuzione in caso di individuazione in corso d'esercizio.
8. Il predetto comma ha valore transitorio in considerazione della fase di criticità attraversata dall'ente a seguito del processo di riordino avviatosi con l'entrata in vigore della legge n.56/2014 che, a fronte di ancora immutate funzioni gestite, ha comportato la riduzione di personale anche in posizione organizzativa.

#### **Art. 14**

##### **Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale**

**223.937,50**

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli**, nonché dalle economie che né deriveranno dopo la relativa applicazione.
2. La disciplina del presente istituto è demandata allo specifico regolamento di misurazione delle performance, le cui risorse saranno erogate sulla scorta dei criteri ivi indicati. Il fondo viene così suddiviso in **euro 208.470,22** remunera una performance organizzativa collegata agli obiettivi PEG. Nell'ambito di tali risorse: **euro 10.000,00** possono essere attribuite, per particolari esigenze, ai soli dipendenti di Cat. A, B e C, quest'ultima Cat. C purché non destinataria di compensi per particolari responsabilità di cui al precedente art.10; **euro 5.000,00** per retribuire dipendenti, nel caso di attribuzione di più responsabilità di cui al precedente art.10, su apposita valutazione del Dirigente che dovrà tenere conto della maggiore assunzione di responsabilità
3. Si conferma la vigente disciplina già determinata in sede di precedente contrattazione decentrata integrativa riguardo agli incentivi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni ed in particolare, agli incentivi ex Legge n° 109/94, compensi per l'avvocatura ex art. 37 del CCNL Dirigenza 23/12/1999 e art. 27 CCNL 14/09/2000, per componenti o segretario di Commissioni varie. I componenti o segretari di Commissioni varie, non hanno diritto ad alcun compenso se l'incarico rientra nei compiti d'Ufficio (*ratione officio*).
4. Di conseguenza, per il personale dipendente destinatario di tali premi o compensi, l'incentivo di cui al presente articolo, è ridotto proporzionalmente in termini di cassa secondo i criteri indicati nella tabella che segue:



<b>Compenso</b>	<b>0&gt;500</b>	<b>600</b>	<b>700</b>	<b>800</b>	<b>900</b>	<b>1000</b>	<b>1100</b>	<b>1200</b>	<b>1300</b>	<b>1400</b>	<b>1500</b>
Percentuale spettante	100	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45
<b>Compenso</b>	<b>1600</b>	<b>1700</b>	<b>1800</b>	<b>1900</b>	<b>2000</b>						
Percentuale spettante	40	30	20	10	0						

5. L'economia che eventualmente si determinerà sul saldo della performance collegata al PEG rispetto alla tabella di cui sopra nonché le eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali precedenti, saranno destinate esclusivamente a incrementare la performance organizzativa collegata al PEG di cui al presente art. 14.

#### Art. 15

#### Risorse destinate alla Progressione Economica Orizzontale

(art. 34 CCNL 22.1.2004 AA.LL.)

**13.532,72**

1. Si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che beneficia della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.
2. Gli oneri di cui al comma 1 sono calcolati su base annua e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
3. Una quota pari al 25% del costo complessivo delle PEO possibili, stimato in **euro 54.130,86**, è vincolata alla Progressione Economica Orizzontale per l'anno 2017 la cui selezione sarà avviata nel primo trimestre dell'anno, previo riorganizzazione della struttura dell'ente e l'adozione di apposito regolamento che dovrà prevedere le seguenti condizioni:
  - Budget per PEO cat. D fino a euro 9.083,96;
  - Budget per PEO cat. C fino a euro 936,84;
  - Budget per PEO cat. B fino ad euro 3.512,93;
4. Al riguardo si precisa che il numero di progressioni per ciascuna categoria, deve corrispondere al valore esatto di differenza economica senza approssimazione per eccesso o difetto. Le economie che si determineranno dopo l'attribuzione del numero di PEO in virtù dei predetti budget, saranno utilizzate a cascata sulle categorie inferiori; eventuali rimanenze confluiranno nel budget delle risorse di cui all'art. 14 del presente CCDI.



5. Le parti si impegnano inoltre a vincolare, nel CCDI 2017, ulteriori somme destinate allo stesso istituto per l'anno 2018.

#### **Art. 16**

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

1. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche** e all'**avvocatura interna**, sono regolate dai rispettivi specifici Regolamenti vigenti.
2. Le predette risorse, destinate che le specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità.

#### **Art. 17**

#### **Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate ed all'indennità di comparto erogata in maniera fissa e continuativa nei valori contrattuali risulta, pertanto, per l'anno 2014 così ripartito:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Indennità di comparto	110.000,00
Indennità di rischio.	0.000,00
Indennità di reperibilità.	0.000,00
Indennità di maneggio valori.	600,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno e festivo-notturno.	6.700,00
Compenso per specifiche responsabilità	70.000,00
Indennità (ex 8 <sup>a</sup> q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	2.700,00
Retribuzione di posizione e di risultato	185.000,00
Finanziamento Progetto – obiettivo “Vigilanza Palazzo Caracciolo”	30.000,00
Finanziamento piano lavoro per eventi straordinari e calamitosi	60.000,00
Lavoro Straordinario	30.000,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	223.937,50
Accantonamento PEO 1.1.2017	13.532,72
<b>TOTALE</b>	<b>732.470,22</b>



11

**TITOLO III°**  
**Disposizioni finali**

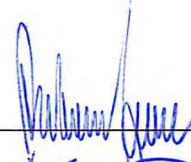

**Art. 18**

**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 3, comma 1.
3. Le parti si impegnano ad apportare eventuali modifiche su espressa e motivata richiesta al vigente regolamento di misurazione delle performance, compatibilmente con le norme di cui alla vigente legislazione in materia.

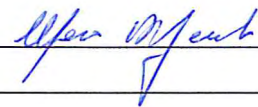
**Avellino** li 23 dicembre 2016

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

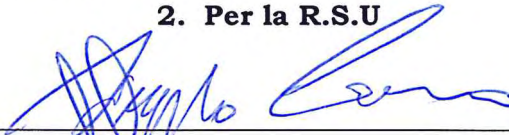
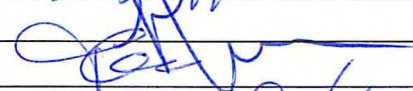
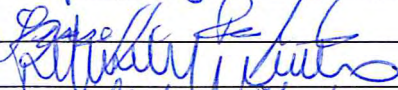
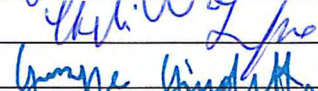
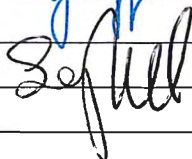
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
reus hauerki

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**1. I rappresentanti delle OO.SS.  
territoriali di comparto:**

FP CGIL 

**2. Per la R.S.U**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Dichiarazione a verbale CCDI 2016

Premesso che:

Il sottoscritto Guarino Paolo con l'incarico di RSU nonché dirigente Provinciale del CSA – REGIONI AUTONOMIE LOCALI, fa notare che, ai fini della contrattazione collettiva decentrata interna 2016, la stessa non è stata opportunamente e utilmente discussa, giungendo come negli anni precedenti a una frettolosa e tardiva convocazione (fine anno 2016). Non si è potuto – a mio avviso- realmente negoziare essendo i margini di modifiche dei vari Istituti contrattuali esigui, e con somme già in buona parte impegnate arrivando, in modo sbrigativo e quasi d'obbligo al consuntivo. Alla luce di quanto sopra esposto e non solo, il sottoscritto, dichiara che non intende firmare il CCDI 2016, elencandone qui di seguito i motivi salienti:

- Anche per il 2016 le somme destinate alle posizioni organizzative sono state confermate senza consistenti tagli e che insieme alle somme per specifiche indennità di responsabilità, assorbono buona parte del fondo, e si continua, nonostante i cambiamenti epocali avvenuti nel nostro Ente, a privilegiare figure professionali già ben retribuite e numericamente eccessive.
- Relativamente al fondo che disciplina il lavoro straordinario (che deve servire, a fronteggiare solo e soltanto situazioni di lavoro eccezionale, soprattutto all'interno degli uffici) non è stato apportato nessun taglio consistente e in più non si è provveduto alla verifica (almeno due volte l'anno) delle condizioni che l'hanno reso necessario anche al fine di individuarne le eventuali situazioni correttive (di questi incontri - se mai sono avvenuti- il sottoscritto RSU non è stato informato).
- Le risorse destinate a compensare le performance organizzative e individuali, in virtù di quanto sopra -mancati tagli in alto- la somma destinata per la produttività collettiva poteva essere più consistente. Altresì, anche per le erogazioni di tali risorse occorre rispettare il CCDI per le opportune verifiche del caso.
- Non è stato, sempre a mio avviso, (neanche per questo contratto 2016), dato nessun segnale vero e sostanziale di discontinuità, (nonostante ripeto le mutate condizioni dell'Ente).

Il contratto 2016 è pressoché fotocopia di quello del 2015 o addirittura peggiorativo di quelli precedenti che hanno, certamente, penalizzato nel corso di questi anni i dipendenti di livello più basso, i quali hanno subito anche il taglio delle indennità di rischio e reperibilità.

Pertanto alla luce di quanto esposto, confermo la mia definitiva volontà di non sottoscrivere il Contratto Decentrato Integrativo anno 2016.

Con l'occasione si fa presente che l'incentivo per funzioni tecniche previste dall'art. 113 del d. lgs. 50/2016 (nuovo codice dei contratti pubblici) deve essere ripartito con i criteri di un apposito regolamento (che sostituisce quello attuale non più applicabile perché non conforme al nuovo Codice) da approvare in sede di contrattazione decentrata integrativa. Inoltre, l'art. 31 comma 12 del d. lgs. 50/2016 prevede che il soggetto responsabile dell'unità organizzativa competente predisponga un preliminare "documento di programmazione" relativo alle modalità di svolgimento delle prestazioni dovute, in base al quale effettuare i controlli delle attività effettivamente svolte. Tale documento costituisce "obiettivo strategico nell'ambito del piano della performance organizzativa dei soggetti interessati e conseguentemente se ne tiene conto in sede di valutazione dell'indennità di risultato" nonché "incide anche sulla corresponsione degli incentivi di cui all'articolo 113".

**Si chiede di mettere a verbale detta dichiarazione.**

Avellino, 4 novembre 2016

RSU-CSA  
Paolo Guarino  
Paolo Guarino

