



PROVINCIA DI TARANTO

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI TARANTO - ANNO 2017

Premesso :

- in data 18 maggio 2017 veniva sottoscritta l'Ipotesi di Accordo annuale per l'attribuzione delle risorse decentrate del personale non dirigente della Provincia di Taranto, triennio normativo 2017-2019 ed economico 2017;
- il Collegio dei Revisori con parere acquisito in data 06/06/2017 – prot. n.18566 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio, la loro coerenza con i CCNNLL ed il rispetto della normativa vigente nel testo dell'Accordo, subordinando la sottoscrizione alla preventiva acquisizione della Relazione della Performance, validata da parte dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009;
- con il Decreto n.41 del 06/06/2017, il Presidente ha autorizzato il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo integrativo;

il giorno 13 giugno 2017, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta nel modo seguente:

- Presidente: Segretario Generale – Dott.ssa Lucia D'Arcangelo
- Componenti: Dirigente Settore Dott. Stefano Semeraro
Dirigente Settore Dott. Cesare Semeraro
Dirigente Settore: Dott. Roberto Carucci

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- C.I.S.L. - U.I.L. - C.G.I.L. - DICCAP. - C.S.A.;

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta dai seguenti sigg.

- Abatematteo Giacomo - Allegretta Giovanni - Avarello Marco - Copertino Vito - Chiarelli Maria Giovanna - Danese Giancarlo - Pellegrini Domenico - Petrosino Martino- Vinci Francesco

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente Accordo annuale del personale dipendente della Provincia di Taranto relativo all'anno 2016.

PREINTESA

DI ACCORDO ANNUALE PER LA DISTRIBUZIONE DELL RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELLA



PROVINCIA DI TARANTO

PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2017 - 2019 ED ECONOMICO 2017

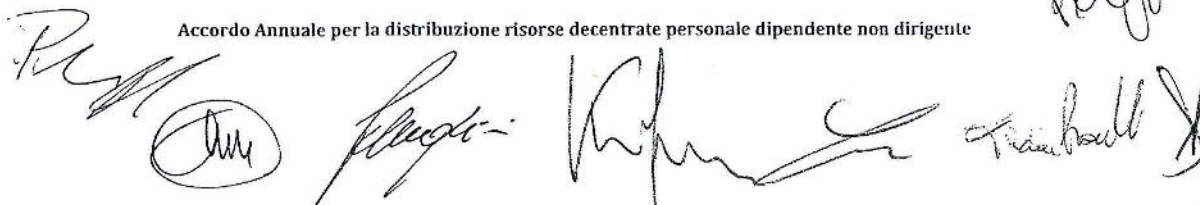
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Premessa

1. Le parti 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 della 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;

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



- 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);

2

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione Provinciale di Taranto 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. 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, eventualmente, previste dal presente contratto.
4. La sua durata è quadriennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a. per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - b. dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte del Presidente della Provincia di Taranto e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:

- a. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs. n. 165/01);
- b. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

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.

TITOLO II

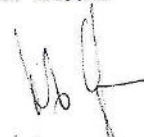
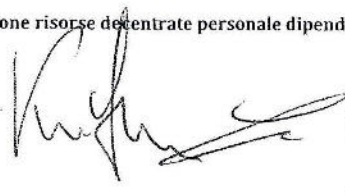
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

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 elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica

4. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Settore riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.

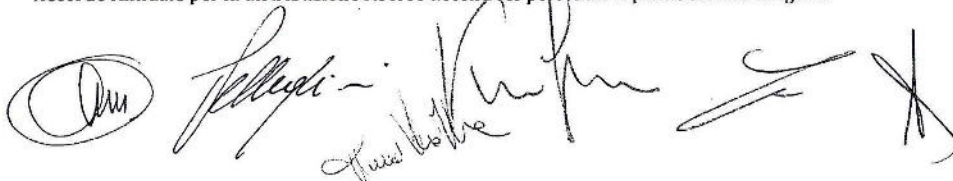
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



Art. 7

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.

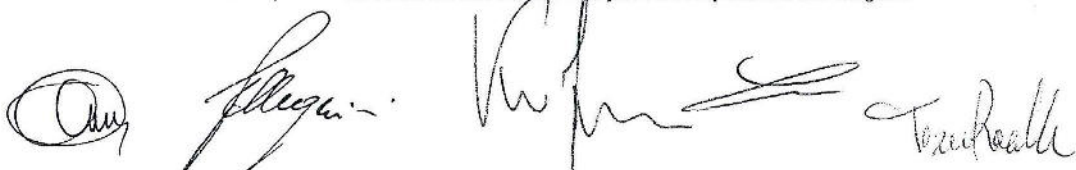
1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL dell'1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:

- a. i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
- b. i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
- c. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
 - a. i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
- d. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), i) e g) del CCNL dell'1.4.1999;
- e. i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
- f. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti la prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- g. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
- h. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- i. le pari opportunità;
- j. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
- k. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
- l. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- m. il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
- n. le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004;

Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 del precedente art. 4, per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



- a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica
 - d. metodologia permanente di valutazione;
 - e. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - f. individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co. 6 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - g. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
 - h. articolazione dell'orario di servizio;
 - i. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
 - k. andamento dei processi occupazionali;
 - l. criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

6

Art. 8
Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da

R.M.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

[Handwritten signatures and initials]

cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernente il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

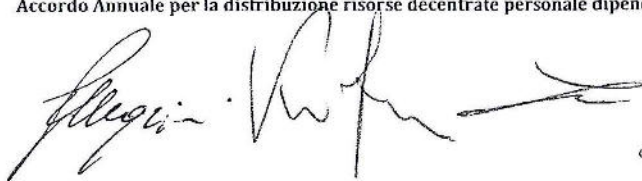
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.
5. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

Art. 10

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 428/90.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



2

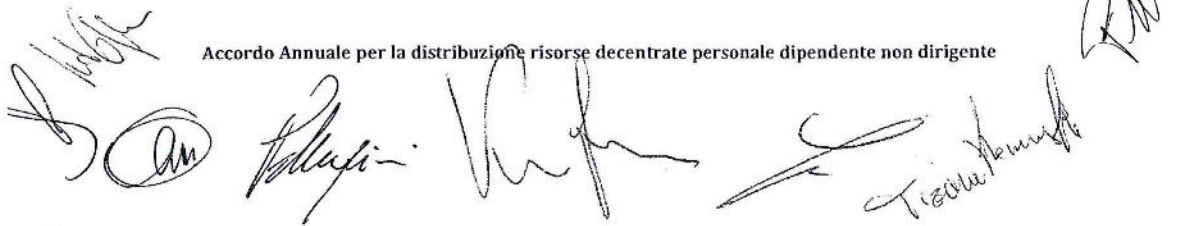
TITOLO III
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 11
Diritto di assemblea

8

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro **24** ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



Art. 12

Diritto di affissione

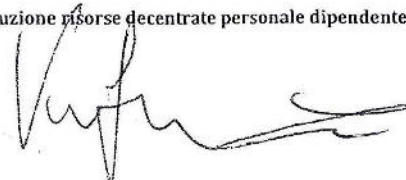
1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

TITOLO IV

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le parti, avendo il CCNL del 11.4.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



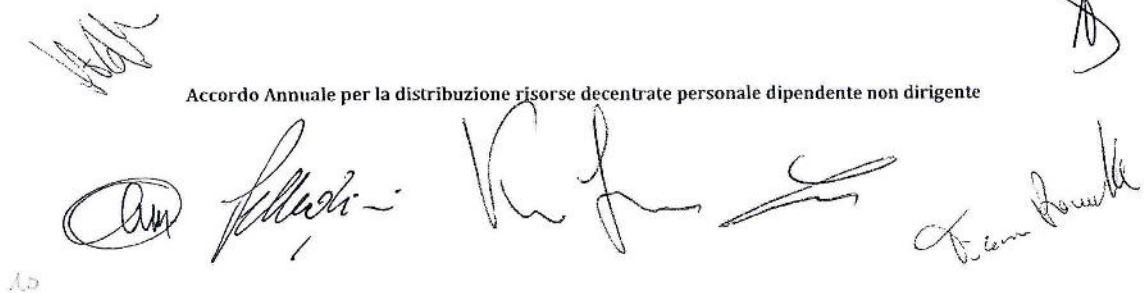
Art. 13

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

[Art. 4, C. 2, Lett. A), CCNL 01.04.1999]

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall' art 17 CCNL 1/04/1999, ai fini dell'applicazione degli istituti indennitari e premiali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza tra compensi e di produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
 - b. valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche attraverso il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata.
2. Secondo quanto previsto nel Sistema di valutazione delle Performance, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discenda un'effettiva implementazione del miglioramento delle funzioni istituzionali ed erogative dell'Ente nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.
3. Tutti i Settori dell'Ente possono concorrere, nel limite delle risorse destinate a tale scopo, all'utilizzo degli incentivi collegati alla produttività e miglioramento dei servizi.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



Art. 14

Principi generali in materia di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. 11
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

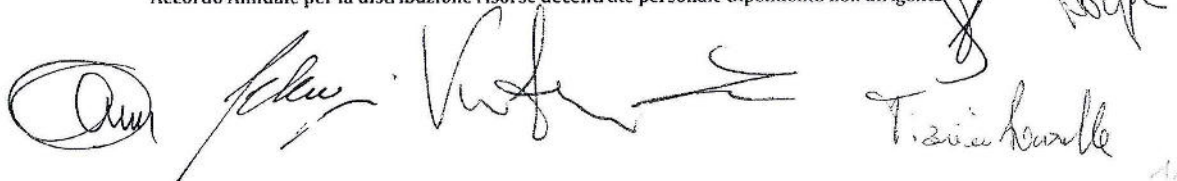
Art. 15

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

[Art. 17 comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999]

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).
2. L'indennità di disagio compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, nella misura di € 1,00 (uno/00) lordo per ogni giorno di effettiva presenza in servizio e sono escluse dall'applicazione L
Lc

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



dell'indennità di cui al presente articolo, le assenze dal servizio a qualunque titolo denominate, ed è attribuibile al:

- Personale "autista" ed al personale "uscieri", per l'esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita, con particolare riguardo alle modalità oraria di esecuzione della prestazione ed alle condizioni di lavoro in cui gli stessi vengono a trovarsi nello svolgimento della propria attività lavorativa.

3. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità;
4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile competente che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al **comma 2** del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni lavorative di disagio.
5. La concessione del beneficio è, comunque, subordinata all'effettivo esercizio delle prestazioni disagiate, mensilmente attestate dal Responsabile competente.
6. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro il secondo mese successivo a quello di maturazione a cura del Settore Personale.
7. Il Responsabile competente comunica tempestivamente al Settore Personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di comma 1 del presente articolo.
8. Al finanziamento dell'indennità di disagio è destinato, con riferimento all'anno 2017, l'importo di € **3.000,00** (tremila) lorde, parametrato ai giorni di effettiva presenza nell'anno.

Art. 16

Risorse destinate al pagamento delle indennità di:

Turno e Reperibilità

[Artt. 22 e 23 CCNL 14/09/2000]

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL 14 settembre 2000.
2. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000.
3. Al finanziamento dell'indennità di cui al comma 1 del presente articolo è destinato, con riferimento all'anno 2017, l'importo di € **10.000,00** (diecimila) lorde.
4. Le parti concordano che la disciplina dell'indennità di turno riferita al servizio degli uscieri sarà regolamentata, previa intesa con le OO.SS.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

12

Art. 17

Risorse destinate al pagamento delle indennità di:

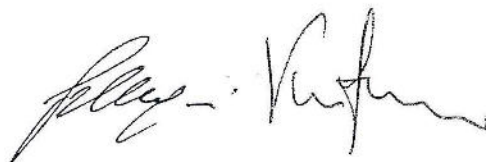
Maneggio Valori

[Art. 36 del CCNL del 14.9.2000]

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato).
2. L'indennità è giornaliera ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, fino ad un massimo annuo di giorni 270 (duecentosettanta).
3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
4. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - Maneggio di somme per un valore medio mensile fino a €. 5.000,00, € 1,00 (uno/00) giornalieri;
 - Maneggio di somme per un valore medio mensile superiore a €. 5.000,00 € 1,55 (uno/55) giornalieri;
5. L'individuazione dei dipendenti che hanno diritto all'indennità di cui al comma 1, è di competenza del Responsabile del Settore interessato, avviene sulla base di una apposita disposizione, trasmessa al Settore Personale competente alla liquidazione.
6. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile entro il secondo mese successivo a quello di maturazione a cura del Settore Personale.
7. Il Responsabile competente comunica tempestivamente al Settore Personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di comma 1 del presente articolo.
8. Al finanziamento dell'indennità di maneggio valori è destinato, con riferimento all'anno 2017, l'importo di € **350,00** (trecentocinquanta) lorde, parametrato ai giorni di effettiva presenza nell'anno.



Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



13

Art. 18

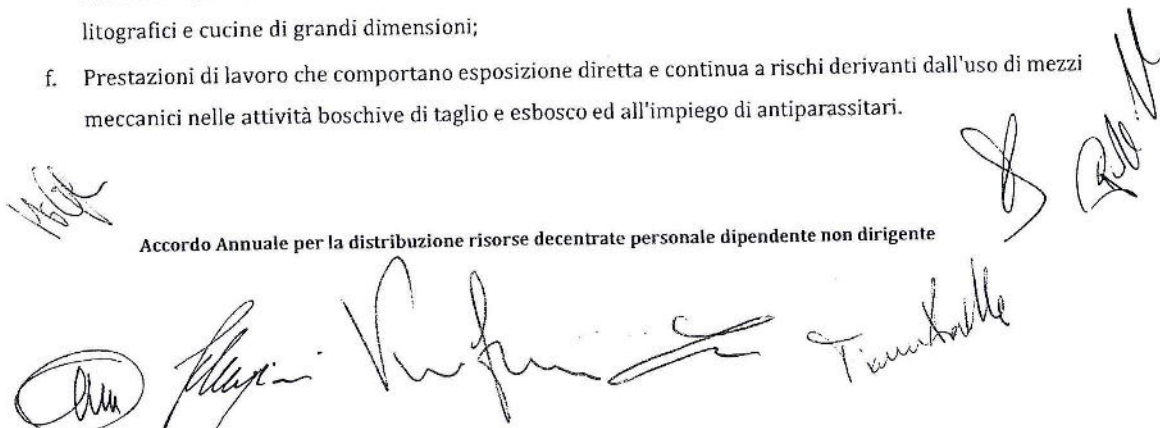
Risorse destinate al pagamento delle indennità di:

Rischio

[Art. 37 del CCNL del 14.9.2000]

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.
2. L'indennità fissata dal CCNL, di €. 30,00 (trenta/00) lorde, spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio, per almeno la metà dei giorni lavorativi del mese, arrotondati per eccesso (nel caso di mese con 25 giorni lavorativi ne dovranno essere lavorati almeno 13).
3. Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al comma 1, si considerano, fattori di rischio, le prestazioni già rientranti nell'Allegato B) del DPR n. 347/83, ovvero:
 - a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - c. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
 - d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
 - e. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
 - f. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio e esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

14 

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile competente che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al **comma 3** del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.
6. Il Responsabile competente comunica tempestivamente al Settore Personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di **comma 3** del presente articolo.
7. Al finanziamento dell'indennità di rischio è destinato, con riferimento all'anno 2017, l'importo di **3.000,00** (tremila) lorde parametrato ai giorni di effettiva esposizione al rischio nell'anno.

15

Art. 19

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

[Art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01/04/1999]

1. L'istituto di cui al presente articolo è, regolato dall'articolo 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1° aprile 1999, è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i dirigenti/responsabili ai fini del rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo.
2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.
3. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti/responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
4. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente/responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

[Handwritten signatures and initials]

individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

5. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.
6. Le parti convengono che, secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01/04/1999, riguardante nello specifico il compenso spettante per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categoria B) e C), ed altresì il compenso spettante specifiche responsabilità affidate al personale della Categoria. D), che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, sono state individuate risorse finanziarie da destinare a tal fine, con riferimento all'anno 2017, per l'importo lordo di **100.000,00** (centomila) lorde parametrato all'anno così come, anche, riportato nell'allegato C del presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
7. Le parti, inoltre, stabiliscono che le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dalla microstruttura organizzativa; rapportandole al periodo di servizio prestato. Tali incarichi devono essere comunicati alle OO.SS. al momento della loro adozione e l'erogazione della indennità verrà calcolata da quel momento.

16

Art. 20

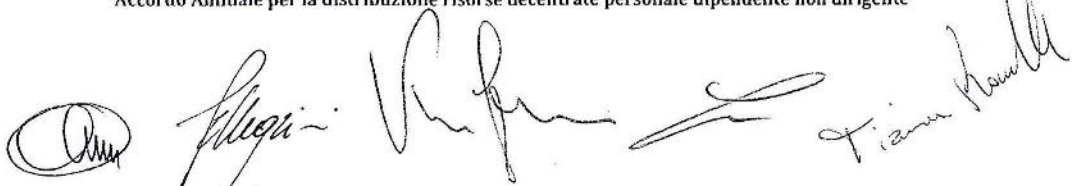
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

[Art. 5 CCNL 31/03/1999 / Art. 23 D.lgs. 150/2009]

1. Le parti danno atto che :

- a. L'art. 23 del D.lgs. n. 150 del 2009 avente ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", prevede che: "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



- b. L'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 prevede che: "...Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito".
- c. La Legge di Stabilità 2015 (L. 23/12/2014 n° 190) che proroga in particolare il comma 17 secondo periodo dell'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, con il conseguente congelamento anche per il 2015 delle procedure contrattuali Collettive Nazionali. Non prevede invece la proroga dei commi 1, 2bis e 21 dello stesso articolo 9 DL 78/2010, ovvero le disposizioni che imponevano il tetto del 2010 per i trattamenti economici complessivi dei singoli dipendenti (compreso il trattamento accessorio), ed il divieto di superamento da parte dell'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio di tutto il personale, del corrispondente importo dell'anno 2010.
- d. Le norme citate determinano pertanto lo sblocco a partire dal 1° gennaio 2015 del tetto retributivo del personale fissato al 2010, tornando ad avere effetti economici le progressioni economiche orizzontali dall'anno 2015 e seguenti.
- e. Che la parte Pubblicata ha manifestato volontà di attivare la progressione economica nell'ambito della categoria e che, pertanto, si concorda di procedere all'individuazione del personale, nella quota massima del 50% (cinquanta per cento), e per l'importo previsto nell'allegato "B", che forma parte integrante e sostanziale del presente Accordo, pari ad €. 63.600,00 (sessantatremila seicento) lorde, parametrato all'anno, nell'ambito della quale verrà effettuata la progressione orizzontale per gli anni 2017 e 2018, secondo i criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e secondo i criteri oggettivi e pubblici.
- f. Che gli effetti economici, a seguito della mancata proroga delle norme che imponevano limiti alle voci di busta paga e al fondo per il salario accessorio del personale, decorrono dalla data di riferimento in cui la relativa graduatoria viene approvata essendo impossibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse. (parere Aran n. 7086 del 13 settembre 2016).
- g. Che i profili applicativi relativi ai criteri di valutazione, parametri e metodologia delle PEO sono riportati nell'allegato "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente Accordo e che viene sottoscritto quale integrazione al CCDI normativo.

Handwritten signature

Handwritten signature

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
Tiziana Bonville 17

Art. 21

**Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità
per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale**

1. Al personale in servizio della ex 8^a 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* tale indennità pari all'importo di € 774,69.

18

Art. 22

**Risorse destinate alla retribuzioni di posizione e di risultato
degli incaricati di posizione organizzativa**

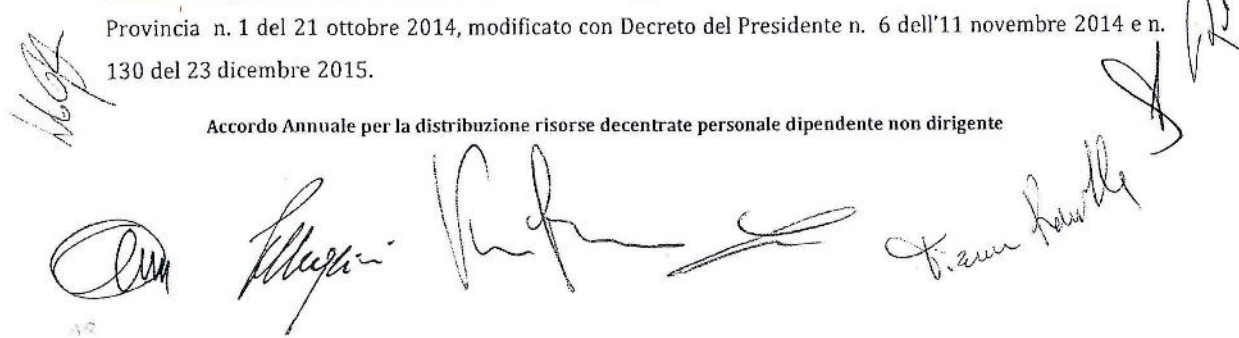
1. Le parti convengono che sono individuate risorse finanziarie da destinare a tal fine per l'anno 2017, e che L'Ente, acquisiti i pareri e le indicazioni dei vari settori, di concerto con il Segretario Generale, individueranno, altresì, le posizioni organizzative. L'importo parametrato all'anno destinato al finanziamento delle nuove posizioni organizzative è di € 40.000,00 (quarantamila/00) lorde ivi compresa l'indennità di risultato.
2. I nuovi incarichi decorreranno a partire dall'anno 2017 verranno riconosciuti sulla seconda i criteri oggettivi e pubblici di cui all'allegata proposta di Regolamento che forma parte integrante e sostanziale del presente Accordo e che viene sottoscritto quale integrazione al CCDI normativo, nel quale sono riportati i profili applicativi relativi ai criteri di valutazione, parametri e metodologia delle indennità, da individuarsi in sede di delegazione trattante, per compensare le posizioni organizzative e le alte professionalità.

Art. 23

**Risorse destinate a compensare le
Performance Organizzativa ed Individuale del Personale**

1. Ai fini della distribuzione delle risorse destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale, si applicano le disposizioni previste in merito dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente della Provincia di Taranto", approvato con la Deliberazione del Presidente della Provincia n. 1 del 21 ottobre 2014, modificato con Decreto del Presidente n. 6 dell'11 novembre 2014 e n. 130 del 23 dicembre 2015.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



2. Il personale che nel corso dell'anno di valutazione abbia percepito importi lordi, per effetto di fonti di finanziamento esterne all'Ente o comunque fonti con finanziamento misto, partecipato a progetti e/o piani di lavoro, compensi per incentivi art. 113 del D.lgs. n. 50/2016, nonché altro trattamento accessorio, che cumulativamente risultano essere in una misura pari o superiore ad 1/3 della retribuzione tabellare annuale, non potrà essere riconosciuto alcun trattamento afferente la performance organizzativa ed individuale.

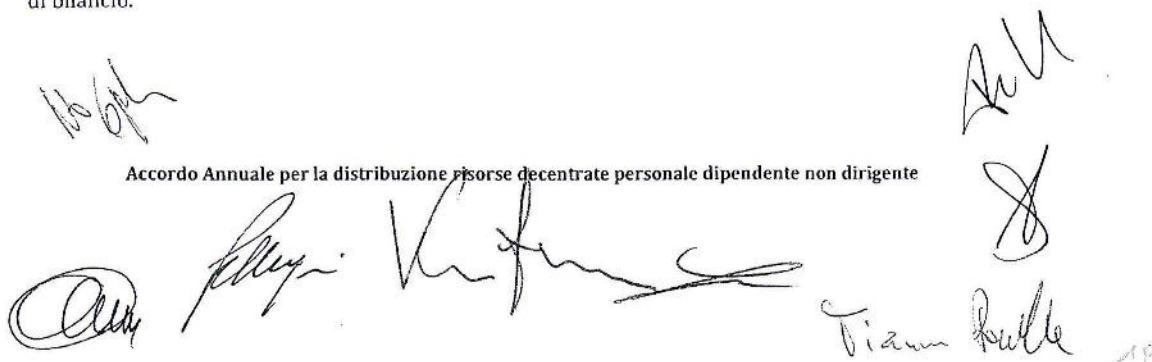
19

Art. 24

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

1. L'art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge si prevede che:
- a. Con riguardo all'erogazione degli incentivi art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 si approvano i criteri di ripartizione recepiti nell'apposito regolamento.
 - b. Con riguardo invece all'erogazione degli incentivi connessi all'attività di avvocatura, trova applicazione la disciplina all'uopo prevista.
3. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e sono erogate nel rispetto delle specifiche condizioni di legge e di contratto.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'M. B. P.'. In the center, there is a large, stylized signature. On the right, there is a signature that looks like 'A. L.'. Below these, there are more signatures, including one that clearly reads 'Tiziana Balle' and another that is partially obscured by the page number '19'.

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI







Art. 25
Disposizioni Finali

20

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 4, comma 1.



Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



PREINTESA

**DI ACCORDO ANNUALE PER LA DISTRIBUZIONE DELL RISORSE
DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELLA**



ALLEGATO "A"

INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1

Allegato A dell' Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

Ms bph
Alleg. *V. F.* *Gianfranceschi*
Paul
S.

FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2017

RISORSE FISSI		Euro
Unico importo consolidato (CCNL 22.01.2004 art. 31 c. 2)	Risorse statali al 22.01.2004	€ 616.177,16
		€ 1.964,83
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)		€ 321.953,19
CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	€ 51.368,97
CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 2	0,39% Monte Salari 2001	€ 41.426,59
CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,70% Monte Salari 2001	
CCNL 09.05.06 art. 4, comma 1	0,59% Monte Salari 2005	€ 45.398,15
CCNL 11.05.05 art. 8 comma 2	0,89% Monte Salari 2005	€ 0,90
Integratori per incremento detestazione organica Art. 12 c. 5		€ 0,00
Riduzioni di Fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni)	PERSONALE ATA	-€ 132.525,64
Altre risorse fisse	PERSONALE CII	€ 115.055,61
TOTALE		€ 1.065.316,88
Decurtazione fondo parte fissa limite 2015 (art. 1- comma 236 Legge Stabilita n. 205 del 28.12.2015)	Fondo 2015 € 774.692,51 - Determinazioni Dirigenziali n. 101/2015-152/2015 - 14/2016	€ 290.621,37
Rispetto del limite fondo anno 2015		€ 774.692,51
Decurtazione fondo parte fissa riduzione proporzionale personale (art. 1- comma 236 Legge Stabilita n. 205 del 28.12.2015)	percentuale 34,1556	€ 264.601,50
TOTALE		€ 510.093,61
RISORSE FISSI NON SOGGETTI A RIDUZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS L.122/10		
Incremento decentramento staff al numero funzioni (CCNL 1998/2001 art. 15- et seq.)	Trattamento economico personale trasferito Regione Puglia	€ 24.526,24
TOTALE RISORSE FISSI 2017		€ 534.619,85

* Somma così determinata	
Art. 15, comma 1 lett. a) - CCNL I.c. 1995	€ 374.129,26
	€ 26.732,95
Art. 15, comma 1 lett. b) - CCNL I.c. 1999	€ 52.809,16
Art. 15 comma 1 lett. b) - CCNL I.c. 1999	€ 21.691,19
Art. 15, comma 1, lett. c) - CCNL I.c. 1999	€ 13.836,46
Art. 4, comma 1 - CCNL 5.10.2001	€ 67.278,04
Importo unico consolidato (CCNL 22.01.04 - art. 31 c. 2)	€ 616.177,16

2

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO	
Quote per la graduazione	(art. 92 cc. 5-6 D.lgs. 148/96) - non soggette al trattamento ordinario (art. 1 comma 236 L. 205/2015)
Liquidazione sanzioni favorevoli all'Ente	(art. 2° CCNL 14.9.2010) - non soggette al trattamento ordinario (art. 1 comma 236 L. 205/2015)
Economie risorse decentrate 2016	non soggette al trattamento ordinario (art. 1 comma 236 L. 205/2015)
Economie lavoro straordinario 2016	non soggette al trattamento ordinario (art. 1 comma 236 L. 205/2015)
TOTALE RISORSE VARIABILI 2017	€ 0,00

RISORSE A CARICO DEL BILANCIO	
Indennità di Comparto carico bilancio	art. 33 c. 4 let. A € 8.577,85
Progressioni orizzontali carico bilancio	CCNL 22.01.2004 dichiarazioni conq. n.14 - CCNL 09.05.2006 dichiarazioni conq. n.4 - CCNL 31.7.2009 dichiarazioni conq. n.1 € 1.291,01
TOTALE risorse a carico del bilancio	€ 11.271,84

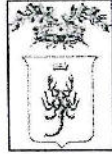
DATI ANNO 2015			Modalità riduzione	
A	B	C	Media aritmetica 31.12.2015	265,5
n. dipendenti 01.01.2015	n. dipendenti 31.12.2015	media aritmetica (A+B) ?	Media aritmetica 31.12.2017	175,5
288	339	265,5	Differenza media	90,0
			Rapporto tra 90/265,5	Percentuale riduzione fondo
			34,1556	
DATI ANNO 2017				
n. dipendenti 01.01.2017	n. dipendenti 31.12.2017	media aritmetica (A+B) ?	175,5	
174	175	175,5		

Allegato A dell' Accordo Annuale per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

[Handwritten signatures and initials]

PREINTESA

DI ACCORDO ANNUALE PER LA DISTRIBUZIONE DELL RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELLA



ALLEGATO "B"

Art. 20 del CCDI

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA

Premessa

L'ordinamento professionale del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, prevede meccanismi di valutazione e riconoscimento dei risultati conseguiti e delle professionalità acquisite soltanto in parte assimilabili agli strumenti già in uso presso gli enti locali.

Art. 1 - La Disciplina

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dai principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999.
2. Le progressioni economiche orizzontali si realizzano nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo per "le politiche di sviluppo delle risorse umane" e per la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lettera b, CCNL 01.04.1999).
3. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti per l'amministrazione.
4. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.

Allegato B CCDI Triennio 2017 - 2019 Economico anno 2017 per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



5. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50%, dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, suddivise per categoria. Tra i soggetti che non hanno titolo a partecipare alle selezioni, in particolare, sono compresi i dipendenti che non hanno maturato l'anzianità richiesta e coloro che sono nell'ultima posizione di progressione economica nella categoria.
6. Le progressioni sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di valutazione delle Performance.

2

Art. 2 - Posizioni Economiche da attribuire

1. Su proposta dell'Amministrazione Provinciale di Taranto viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale per cui, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.
3. Le graduatorie saranno suddivise per categoria giuridica di appartenenza.
4. Il numero di progressioni disponibili nelle posizioni economiche di ciascun settore, presenti alla data della sottoscrizione del presente allegato e del CCDI, non può essere superiore al 50% (cinquanta per cento), dei dipendenti del settore appartenenti a ciascuna posizione economica.
5. Il numero di progressioni disponibili a livello di Ente per ciascuna posizione economica non può essere superiore al 50% (cinquanta per cento), del numero complessivo di dipendenti assegnati alla posizione economica.
6. Per garantire il limite previsto nel comma 4 ad ogni Settore è garantita l'attribuzione dei quozienti interi (es: Settore X con 18 dipendenti Categoria C = 9 PEO) seguendo l'ordine della graduatoria generale della categoria (es. i primi 9 dipendenti Categoria C del Settore classificati nella graduatoria generale).
7. Fino al raggiungimento del limite previsto nel comma 5 si provvederà ad attribuire per ogni singola categoria le PEO residue, sempre seguendo l'ordine della graduatoria generale per singola categoria, tra coloro che non utilmente classificati ai sensi del comma 6, con un massimo di un dipendente per Settore.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Allegato B CCDI Triennio 2017 - 2019 Economico anno 2017 per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

24

Handwritten signatures

8. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria, nella quota massima del 50% (cinquanta per cento), sono destinate, con riferimento all'anno 2017, le seguenti risorse: €. 63.600,00 (sessantatremila seicento) lorde paramtrate all'anno.

Art. 3 - Periodicità delle selezioni

3

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data della sottoscrizione del CCDI ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

Art. 4 - La Procedura

1. Le graduatorie suddivise per categoria giuridica saranno adottate con determinazione del Settore Personale e pubblicate sull'albo Pretorio dell'Ente.
2. Nel termine di 10 giorni dalla pubblicazioni i dipendenti potranno avanzare rilievi scritti sulla composizione delle graduatorie. Entro ulteriori 10 giorni il Settore Personale dovrà fornire motivata risposta.
3. Trascorsi i termine previsti dal comma 2 il Settore Personale adotterà apposita determina di attribuzione della progressione economica ai dipendenti aventi diritto.

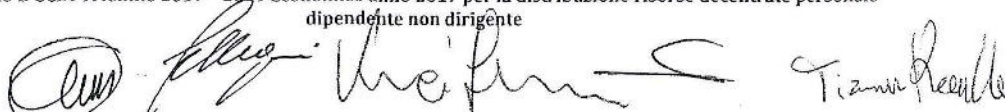
Art. 5 - Criteri pesatura per ciascuna categoria

1. I dipendenti che sono in possesso dei requisiti e criteri di cui agli artt. 5 e 6 del presente allegato B per la progressione economica all'interno della categoria saranno valutati tenendo conto:
- del merito individuale;
 - dell'esperienza professionale maturata:

Pertanto, sarà attribuibile un punteggio pari a complessivi 100 punti ripartiti nelle tipologie di seguito riportate:

- a. "VALUTAZIONE INDIVIDUALE" (massimo punti 65);
- b. "ESPERIENZA PROFESSIONALE" (massimo punti 35).

Allegato B CCDI Triennio 2017 - 2019 Economico anno 2017 per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials like 'G' and 'B/A'.

25

a. VALUTAZIONE INDIVIDUALE

- Ai fini dell'attribuzione del punteggio si considera la media semplice delle schede di valutazione presenti dell'ultimo biennio antecedente all'anno di attribuzione della progressione economica orizzontale.
- Il punteggio si ottiene moltiplicando il punteggio previsto per questo criterio (65 punti) per il punteggio derivante dalla media semplice dei due anni di valutazione presi in considerazione e dividendo il totale per 100 (che è il punteggio massimo previsto dalla scheda di valutazione).

b. ESPERIENZA PROFESSIONALE

- Vengono attribuiti 1,00 punto per anno fino ad un massimo di 35 punti
- Il punteggio si ottiene moltiplicandolo il periodo di servizio effettivo, nella categoria di appartenenza, espresso in giorni per 1 e dividendolo per 360 (gg anno commerciale).
- Per la valutazione dell'esperienza professionale si considerano i periodi di servizio effettivo, a tempo indeterminato, prestati nella categoria di appartenenza, anche presso altre Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. 155/2001.
- Al dipendente che supera il punteggio massimo, vengono attribuiti 35 punti.

Non vengono computati ai fini dell'esperienza professionale i periodi di assenza di cui agli istituti richiamati al comma 4 dell'articolo 6.

c. GRADUATORIE

Le graduatorie sono formate per categoria, sulla base dei punteggi risultanti dal processo valutativo.

In caso di parità di punteggio si applicherà il criterio di precedenza in base:

- a. alla anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;
- b. alla maggiore anzianità anagrafica.

Le progressioni orizzontali saranno attuate, in ciascuna categoria giuridica, secondo l'ordine di merito della graduatoria, fino all'esaurimento delle risorse disponibili distribuite per i rispettivi budget di categoria, che saranno contrattati e determinati in sede di sottoscrizione del CCDI economico per l'anno di riferimento.

Art. 6 - Criteri per la Progressione Economica Orizzontale

1. Le parti danno atto che :

- a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL dell'11.4.2008;
- c. il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2017-2019.

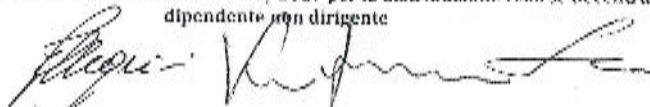
2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, alla selezione per l'attribuzione di progressione orizzontale, nelle diverse categorie, parteciperà il personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che sia in possesso dei seguenti requisiti:

- a. avere un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi (art. 9 CCNL 11/04/2008) presso l'Amministrazione Provinciale di Taranto alla data di stipula del presente CCDI;
- b. essere in possesso di almeno n. 2 (due) valutazioni acquisite nell'Amministrazione Provinciale di Taranto;
- c. aver riportato una valutazione positiva nella scheda di valutazione della performance di almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media riferita ai 2 (anni) anni precedenti.

3. Le parti definiscono, inoltre, che sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio effettivo per almeno tre mesi dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

Allegato B CCDI Triennio 2017 - 2019 Economico anno 2017 per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



4. Le parti concordano che la progressione economica orizzontale non può essere attribuita al personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione:

- È collocato su posizioni extradotazionali, in quanto posto fuori ruolo;
- È collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110 comma 5 del D.lgs. 267/2000;
- È collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000;
- È collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, commi 5 e seguenti del D.lgs. 151/2001, come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. b) del D.lgs. n. 119/2011.

6

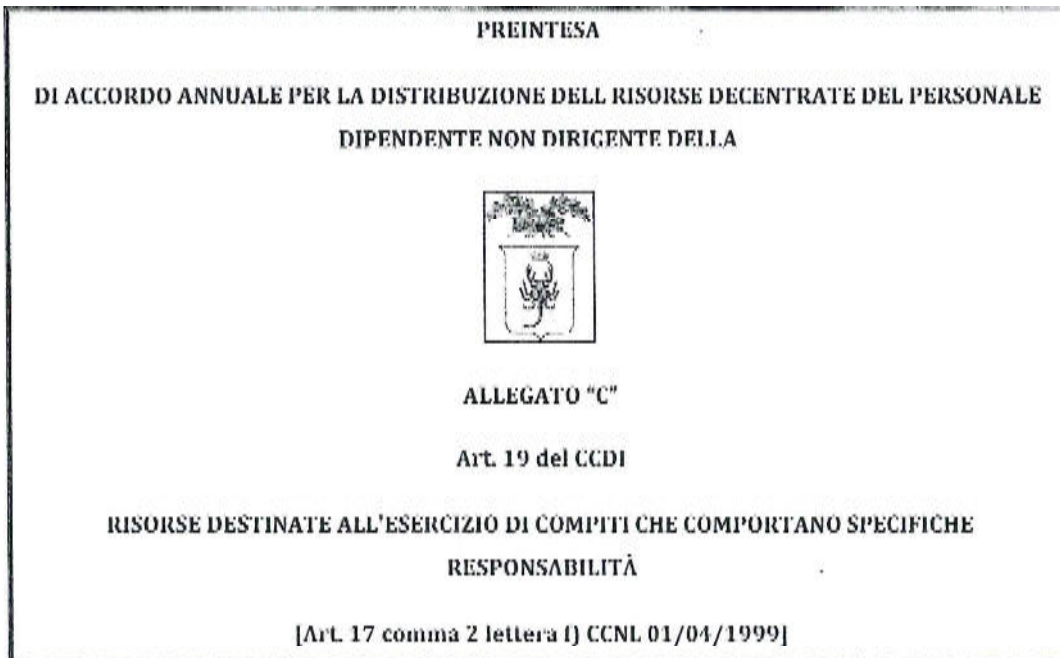
I periodi di cui agli istituti richiamati al comma 4 del presente articolo non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche orizzontali.

5. Le parti definiscono l'ulteriore requisito minimo di accesso alla procedura per la progressione di non aver subito procedimenti disciplinari che si siano conclusi nell'anno di valutazione e nel biennio precedente con l'irrogazione di sanzione superiore alla censura (richiamo scritto).

28



Allegato B CCDI Triennio 2017 - 2019 Economico anno 2017 per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente



PREMESSO CHE


L'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999 del personale appartenente al comparto contrattuale Regioni ed enti locali stabilisce che le risorse economiche allocate sul fondo di finanziamento del salario accessorio regolato dall'articolo 15 dello stesso CCNL sono utilizzate, tra le altre destinazioni, per «compensare in misura non superiore a 2.500 euro annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31 marzo 1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31 marzo 1999».

CONSIDERATO CHE

- Tale indennità, avente natura ristorativa dell'assunzione di attribuzioni di particolare responsabilità da parte del personale ivi indicato, trova spazio regolativo nell'ambito del contratto collettivo decentrato integrativo, da stipularsi presso la singola amministrazione, nei termini indicati dall'articolo 4, comma 2, lett. c), del medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro, il quale, pur tuttavia, non lascia spazio assoluto di disciplina alle parti negoziali che siedono al tavolo

Allegato C CCDI Triennio 2017 - 2019 Economico anno 2017 per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente

non dirigente



della contrattazione di secondo livello, ponendo, infatti, chiare limitazioni agli aspetti rimessi alla competenza dell'integrativo.

- La predetta clausola dell'accordo nazionale, in particolare, indica i seguenti limiti di negoziabilità dell'istituto in parola, così testualmente declinandoli: "(...) c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi (...)", di talché la contrattazione decentrata non può che limitarsi alla formulazione di specifiche clausole integrative che tengano rigorosamente conto di tali confini, in quanto imposti dal CCNL, atteso che l'inosservanza di dette limitazioni sarebbe in grado di determinare la nullità delle determinazioni pattizie assunte in violazione delle stesse, con conseguente obbligo disapplicativo ai sensi del comma 5 del citato articolo 4, a mente del quale "I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali (...). Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate."
- Dal quadro normativo di riferimento si rileva come i soli profili di disciplina rimessi alla contrattazione decentrata integrativa sono tassativamente individuati in:
 - a. le fattispecie di responsabilità cui collegare l'attribuzione dell'istituto economico accessorio;
 - b. i criteri di riconoscimento ed attribuzione dello stesso;
 - c. i valori di erogazione, laddove non già prescritti dall'ordinamento contrattuale nazionale;
 - d. le procedure per l'individuazione e corresponsione dei compensi al titolo che ci occupa.

Per quanto sopra in considerazione circa la legittima perimetrazione delle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, per la quale, infatti, ogni aspetto, materia, profilo o determinazione che non rientrasse nel novero delle limitazioni di cui sopra darebbe irrimediabilmente luogo ad una clausola negoziale improduttiva di effetti giuridici in quanto colpita da radicale nullità, per cui una sua indebita applicazione sortirebbe il solo effetto di radicare profili di responsabilità disciplinare e patrimoniale in capo ai soggetti stipulanti e, a determinate condizioni, anche in capo ai soggetti che ne abbiano dato concreta attuazione, le parti convengono che:

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 17 comma 2, lettere f) del CCNL del 01.04.1999, le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte al personale di categoria D, C e B e possono derivare dall'esercizio di compiti, individuati in sede di CCID, ritenuti di particolare rilevanza dall'Ente.
2. Le indennità sono determinate nella misura massima di € 2.000.00.
3. L'ente corrisponde un'unica indennità per specifiche responsabilità e non può esserci cumulo economico fra le indennità di cui al presente articolo.
4. Alla definizione e quantificazione dell'indennità si perviene attraverso un procedimento di valutazione con cui si profila la specifica responsabilità individuale, rappresentata dall'esercizio di uno o più compiti attribuiti al lavoratore, che comportano responsabilità di particolare rilevanza in

Allegato C CCID Triennio 2017 - 2019 Economico anno 2017 per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

WSP

20

[Handwritten signatures and initials]

modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese, secondo i seguenti criteri:

Descrizione della specifica responsabilità Categoria D con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
<i>Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi, specializzazione e concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;</i> <i>Responsabilità di Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale all'interno di un Settore anche di altro Settore e di servizi esterni;</i> <i>Discrezionalità tecnica amministrativa o tecnica;</i> <i>Costante aggiornamento;</i> <i>Notevole rilievo esterno, relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni, adempimenti previsti da Leggi o Regolamenti.</i>	indennità attribuibile: da €. 1.000,00 ad un importo massimo di €. 2.000,00
Descrizione della specifica responsabilità Categoria C (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
<i>Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi;</i> <i>Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale e di autonomia operativa;</i> <i>Funzioni complesse anche ripetitive; relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi;</i>	indennità attribuibile: da €. 1.000,00 ad un importo massimo di €. 1.500,00
<i>Coordinamento squadra operai, affidamento di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti;</i>	indennità attribuibile: da €. 1.000,00 ad un importo massimo di €. 1.500,00
Descrizione della specifica responsabilità Categoria B (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
<i>Assegnazione di specifici compiti con rilevante livello di autonomia operativa, rispetto a quello di appartenenza.</i>	indennità attribuibile: da €. 500,00 ad un importo massimo di €. 900,00

5. L'importo individuato dall'Amministrazione, pari ad €. 100.000,00 (centomila) lorde rapportato all'anno, per le specifiche responsabilità verrà ripartito in base ai dipendenti, appartenenti alle categorie C e D presenti per ogni Settore dell'Ente.

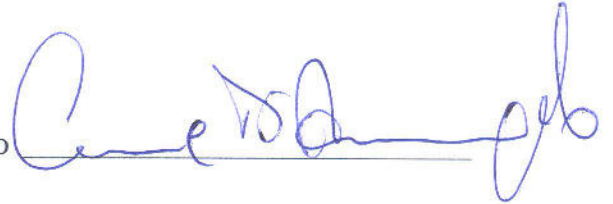
Allegato C CCDI Triennio 2017 - 2019 Economico anno 2017 per la distribuzione risorse decentrate personale dipendente non dirigente

[Handwritten signatures and initials]

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente:

- Segretario Generale Dott. ssa Lucia D'Arcangelo



Componenti:

- Dirigente Settore Dott. Stefano Semeraro: _____

- Dirigente Settore Dott. Cesare Semeraro: _____

- Dirigente Settore: Dott. Roberto Carucci: _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

C.I.S.L.:



U.I.L.:



C.G.I.L.:



DICCAP:



C.S.A.:



Per la R.S.U

Avarello Marco



Allegretta Giovanni



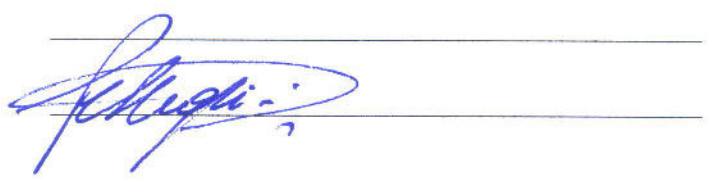
Copertino Vito



Danese Giancarlo



Pellegrini Domenico



Chiarelli Maria Giovanna



Abatematteo Giacomo



Vinci Francesco



Petrosino Martino

