fondazione
Banco Napoli
per l'Assistenza
all'Infanzia

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI PER L'ASSISTENZA ALL'INFANZIA

VIA DON BOSCO N. 7
80141 NAPOLI

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 84 **DEL** - 4 DIC. 2018

OGGETTO: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anni 2017-2018 Economico Anno 2018 – Approvazione

L'anno duemiladiciotto, il giorno otto (04) del mese di dicembre, alle ore 10.00 presso la sede dell'Azienda in Napoli alla Via Don Bosco n. 7, convocato nei modi di legge, si è riunito il Consiglio d'Amministrazione, nominato con Decreto Dirigenziale della Giunta Regionale della Campania n.178 del 15.11.2017, nelle persone di:

1) Presidente	**Maria Patrizia STASI**	**Presente**
2) Vice Presidente	**Rosario BIANCO**	**Presente**
3) Consigliere	**Clelia CASTELLANO**	**Presente**
4) Consigliere	**Dario OROPALLO**	**Presente**

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, ed alla stregua dell'istruttoria compiuta dagli uffici, il C.d.A.,

Premesso:

- *che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2016-2018, che concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica;*

- *che l'art. 7 del CCNL 2016-2018 prevede la Contrattazione collettiva integrativa presso le amministrazioni del comparto e che la stessa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale;*

- *che con determinazione n. 60, del 3 agosto 2018, è stato approvato il Fondo per il*

pagamento del salario accessorio del personale dipendente dell'Ente per un importo complessivo previsto di €.137.867,08, di cui €. 81.125,50 destinato alla retribuzione delle posizioni organizzative previste presso l'Azienda ed € 56.741,58 destinato alla retribuzione del trattamento accessorio del personale appartenente alle categorie B e C;

- *che in data 27.11.2018 è stato sottoscritto il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2017-2018 - ECONOMICO ANNO 2018, allegato e parte integrante del presente provvedimento;*

Considerato:

- *che non occorre applicare i contenuti del comma 5 dell'articolo 40 bis del D.Lgs 30.3.2001 n. 165 e s.m.i..;*

- *che il CCDI 2017-2018 è da considerarsi immediatamente esecutivo ed i cui effetti economici e giuridici sono da ritenersi applicati fino a sottoscrizione di nuovi accordi;*

Visto:

- *il D.Lgs 165/2001;*

- *il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali;*

- *i provvedimenti amministrativi indicati in premessa;*

- *lo Statuto dell'Azienda;*

- *il Regolamento di Organizzazione;*

- *il parere espresso dal Colleggio dei Revisori dei Conti sulla costituzione del Fondo per il trattamento accessorio;*

il C.d.A., per tutte le motivazioni innanzi espresse, e che qui si intendono integralmente riportate, ai sensi dell'art. 8.6 dello Satuto, con voto palese e per alzata di mano, all'unanimità dei presenti, nessun voto contrario, nessun voto astenuto

DELIBERA

1. *di approvare il il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2017-2018 - ECONOMICO ANNO 2018, allegato e parte integrante del presente provvedimento;*

2. *di rendere immediatamente esecutivo il CCDI 2017-2018 sia per le parti giuridiche che per gli effetti economici;*

3. *di ritenere valido il contratto fino a sottoscrizione di nuovi accordi;*

4. *di procedere alla pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on line dell'Azienda per quindici giorni consecutivi;*

5. *di trasmettere copia del presente atto agli uffici competenti per tutti gli adempimenti connessi e conseguenti.*

Visto l'assenza della figura del Direttore Generale, il Responsabile Amministrativo f.f., per quanto concerne la regolarità contabile, esprime il seguente parere:

☐ FAVOREVOLE ☐ NON FAVOREVOLE

ed ATTESA che la spesa di € _____ trova copertura finanziaria sul/i relativo/i stanziamento/i di bilancio, come de prospetto che segue:

Cap. _____ - Art. _____ Competenza ☐ Residui ☐

Somma stanziata	€. _____
Variazioni in aumento	€. _____
Variazioni in diminuzione	€. _____
Impegni precedenti	€. _____
Disponibilità	€. _____
Presente impegno	€. _____
Disponibilità residua	€. _____

_____

_____

_____

_____

Il Responsabile Amministrativo f.f.
Dott.ssa Pasqualina Mignano

_____

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

☐ FAVOREVOLE ☐ NON FAVOREVOLE

Data _____ Il Responsabile _____

Il presente atto viene così sottoscritto

La Presidente del C.d.A.
Dott.ssa Maria Patrizia Stasi

Il Responsabile Amm.vo f.f.
Dott.ssa Pasqualina Mignano

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il Responsabile della Pubblicazione certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line sul sito www.fbnai.it della Fondazione Banco di Napoli – Azienda Pubblica di Servizi per l'Assistenza all'Infanzia il 10 DIC. 2018 ove resterà esposta per 15 giorni consecutivi (art. 23 – comma 6 – Regolamento Regione Campania 22.2.2013 n. 2 e s.m.i.).

Napoli 10 DIC. 2018

Il Responsabile della Pubblicazione

Prot. 2018/848 del 27-11-2018
Sezione: INTERNO - PRESIDENTE
Ora: 15:10:39
GESTIONE DEL PERSONALE

Allegato n. 1
alla deliberazione/determinazione
n. 84 del 4 DIC. 2018
pag. 9

L'anno duemiladiciotto, il giorno 27 (ventisette) del mese di Novembre, alle ore 10.30 presso la sede della Fondazione si è incontrata la delegazione trattante per discutere del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2017/2018 economico anno 2018.

Sono presenti

- Parte Pubblica: Presidente del C.d.A. della FBNAI dott.ssa Maria Patrizia Stasi, con l'assistenza dei consulenti dott. Antonio Martucci e Dott.Mario Guarino
- Parte Sindacale: CGIL FP Ciro Serino
  CISL FPS Giuseppe Manfredi
  UIL FPL Pasqualina Mignano
  RSU Francesco Iacomino

Le parti dopo ampia discussione approvano il testo allegato sottoscritto e firmato.

Dott.ssa Maria Patrizia Stasi_____

Ciro Serino_____

Giuseppe Manfredi_____

Pasqualina Mignano_____

Francesco Iacomino_____

Napoli, 27 novembre 2018

FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI - AZIENDA PUBBLICA DI

SERVIZI PER L'ASSISTENZA ALL'INFANZIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2017-2018

ECONOMICO ANNO 2018

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'Azienda di Servizi alla persona Fondazione Banco di Napoli Assistenza all'Infanzia.

2. I principi giuridici sono riferiti al D. Lgs. n. 165/2001e allo Statuto dell'Azienda.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2018, per la parte giuridica e dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 per la parte economica relativa al solo trattamento accessorio del personale.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto e sono applicati entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza.

4.In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa.

2. La partecipazione si articola in: informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione consiste nella trasmissione da parte dell'Amministrazione, di dati e di elementi conoscitivi ai soggetti sindacali, quali delibere, determine, proposte, atti e documenti sulle materie indicate ai successivi articoli 5 e 7, al fine di consentire loro di prendere conoscenza del merito e di esprimere osservazioni e proposte sulla questione trattata.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto avviene su richiesta a seguito della trasmissione delle informazioni con un incontro entro 5 giorni dall'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.

2. Al termine del confronto, è redatta un verbale che riporta le posizioni emerse.

3. Sono materie oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1.La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale composta dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e la delegazione di parte datoriale composta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Azienda, di seguito CdA, individuato come il Presidente della delegazione trattante.

2. Per le fasi interlocutorie necessarie alla definizione del merito dei documenti da sottoscrivere da discutere in sede tecnica il Presidente può delegare un proprio rappresentante.

3. Il CCDI ha efficacia fino alla sottoscrizione del successivo contratto collettivo integrativo.

4. Il CCDI è trasmesso dall'amministrazione per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 7 Le posizioni organizzative

1.Gli incarichi di posizione organizzativa finalizzati al proseguimento del programma di governo dell'Azienda sono conferiti con atto scritto e motivato mediante delibera del CdA, per il periodo di un anno e possono essere rinnovati con le medesime modalità.

2. Per il conferimento degli incarichi il CdA terrà conto:

a) del rispetto alle funzioni ed attività da svolgere;

b) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;

c) dei requisiti culturali posseduti;

d) delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti.

4. Con gli stessi criteri si procederà al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale in base al Sistema di misurazione e valutazione adottato dalla Fondazione.

La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, su richiesta del dipendente è prevista una fase di conciliazione in un contraddittorio.

7. Il dipendente interessato può essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

8. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

9.. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 8 Progressione economica all'interno della categoria

1. Con la procedura di pubblicazione di un bando interno, all'interno di ciascuna categoria sarà prevista una progressione economica nel corso del 2018 nel limite delle risorse effettivamente disponibili per ad una quota limitata di dipendenti in permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, pari al 51%, a far data 1/1/2018 e successivamente, ai sensi del comma 3, per un ulteriore 51% a far data 31/12/2018.

2. Le progressioni economiche saranno attribuite applicando i seguenti criteri:

a) le valutazioni della performance individuale degli anni 2015-2016-2017;

b) l'esperienza professionale;

c) le competenze collegate e certificate ai processi formativi.

3. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 9 Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. Il personale di categoria C può essere incaricato della responsabilità di posizione organizzativa essendo l'Azienda privo di personale con qualifica dirigenziale.

2. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato prevista ed i compensi aggiuntivi dell'art.18 del CCNL, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori, per un importo pari a quello massimo previsto.

Art. 10 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge regolamentate dall'Amministrazione.

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali articolato su cinque giorni ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

2. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Art. 12 Turnazioni

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione fino alla data di entrata in vigore del presente CCDI, sono retribuite secondo i criteri previsti dal CCDI anno 2016;

2. Per rispondere alle nuove necessità organizzative e valutato il numero ridotto delle unità in servizio, a far data dalla entrata in vigore del presente contratto, non è previsto l'istituto della turnazione.

Art. 13 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno fino ad un massimo di € 13,00. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese ed i turni di reperibilità prevedono la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario.

Art. 14 Pausa

1. Il personale della Fondazione, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto nella fascia oraria 12.30 – 14.30.

Art. 15 Formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

3. Le attività formative sono programmate nel Piano Formativo Triennale e Annuale.

4. I piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.

6. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

7. La Fondazione può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

8. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

9. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

10. La Fondazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 16 Le responsabilità disciplinari

1.L'Amministrazione si impegna a modificare ed integrare il Codice di Comportamento e il Regolamento per i procedimenti disciplinari ai sensi dei contenuti degli articoli 57 fino a 61 del CCNL 2016.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 17 Fondo risorse decentrate: costituzione

1.Per l'anno 2018 la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, è stato costituito con determina n.60 per un importo complessivo pari ad €.137.867,08, suddiviso tra Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative pari ad €.81.125,50, e Fondo delle risorse decentrate pari ad €.56.741,58. Il fondo così definito rispetta l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 18 Fondo risorse decentrate: utilizzo

1.Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 è così utilizzato:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;

- premi correlati alla performance organizzativa a cui va destinato il 60% delle risorse destinate alla retribuzione del premio di produttività;

- premi correlati alla performance individuale a cui va destinato il 40% delle risorse destinate alla retribuzione del premio di produttività;

- indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori);

- indennità di reperibilità;

- compensi per specifiche responsabilità cat B e C;

- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici almeno il 30% delle risorse disponibili alla performance individuale.

Art. 19 Differenziazione del premio individuale

1. A una limitata quota di personale pari al 30%, che consegue le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

Art. 20 Indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori);

1.E' corrisposta una indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori, per i giorni di effettivo svolgimento di tali attività pari massimo ad € 8,00 valutato che il personale è impegnato in attività che spesso comportano la

presenza in servizio in maniera non programmabile e considerato il processo di informatizzazione complessiva dell'Azienda secondo la seguente tabella:

Disagio (Presenza + Turnazioni) es.	€ 5
Rischio	€ 2
Maneggio valori	€ 1

2. L'assegnazione degli importi avviene con disposizione amministrativa.

Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, è riconosciuta una indennità di importo pari ad € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo pari a € 350 annui lordi, è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

a) i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici;

b) gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

Art. 22 Compensi previsti dal Regolamento in applicazione dell'Art 113 del D.Lgs 50/2016

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità relative all'espletamento di gare per lavori, forniture e servizi, si demanda al Regolamento approvato con delibera n.47 del 31 maggio 2018.

Art. 23 Compensi per le Posizioni Organizzative

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. Il fondo da destinare al finanziamento di tale istituto per l'anno 2018 è pari ad € €.81.125,50

3. L'importo della retribuzione di posizione delle PO e della AP è retribuita in ratei mensili mentre l'indennità di risultato è retribuita a seguito della valutazione individuale effettuata sulla base dei risultati conseguiti, così come previsto dal sistema di valutazione, entro il mese di gennaio dell'anno successivo ed erogata nelle competenze del successivo mese di febbraio.

Gli importi della indennità di risultato e di posizione sono i seguenti:

	Staff	Studio e ricerca	Alta Professionalità
Retribuzione di posizione	€. 10.000	€. 8.000	€.16.000
Retribuzione di risultato	25%	25%	30%