

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2017/2019.

Applicazione strumenti incentivanti e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie reperite ai sensi degli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 e del CCNL 9 maggio 2006.

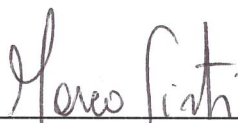
Il giorno 19 del mese di dicembre dell'anno 2017 alle ore 11.00 presso la sede dell'Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte, in Via Nizza 18 – TORINO, si sono riunite le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. 10 del C.C.N. L. del personale del Comparto Regioni Autonomie Locali sottoscritto in data 1/4/99.

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

*Deliberazione del Consiglio di Amministrazione N. 17 del 29 aprile 2016*

Il Presidente

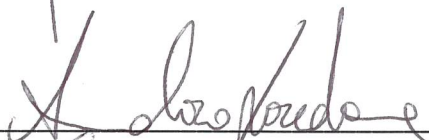
Dott. Marco SISTI



---

I Componenti

Dott.ssa Loredana ANNALORO



---

Sig. Giorgio BERTOLLA

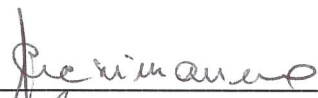


---

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

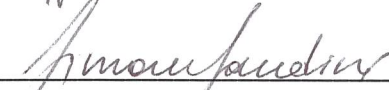
R.S.U

Dott. Alberto CRESCIMANNO



---

Dott. Simone LANDINI



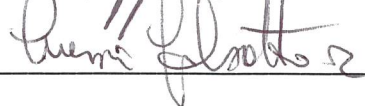
---

Sig. Giuseppe MOSSO



---

Dott.ssa Lucrezia SCALZOTTO



---



**OO.SS Aziendali**

CGIL:

Dott. Francesco CANDIDO

\_\_\_\_\_

CISL

Dott. Diego TRUFFA

\_\_\_\_\_

UIL

Dott. Antonio DI CAPUA

*Antonio Di Capua*  
\_\_\_\_\_

*CGIL CISL UIL*



- preso atto che con determinazione n. 93 del 29/08/ 2017, ai sensi dell'art. 31 commi 2, 3 del CCNL del 22/01/2004, è stato costituito il fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017;
- preso atto che l'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75 del 25 maggio 2017 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale , anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- preso atto, altresì, che il totale complessivo del fondo 2017 non supera il corrispondente importo dell'anno 2016 e ammonta, al netto delle poste esenti (resto anno precedente per € 40.441,18, risparmi derivanti dallo straordinario anno precedente per € 2.048,05 e quota derivante dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 per € 3.245,32) complessivamente ad euro 376.135,00 e precisamente, euro 333.985,97 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ai sensi dell'articolo 31 comma 2 del CCNL 2002/2005 ed euro 42.149,31 aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, ai sensi dell'articolo 31 comma 3 del medesimo contratto nazionale di lavoro (**All. n. 1**);
- acquisito, ai sensi dell'art. 40 de D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il parere del Collegio dei revisori dei Conti dell'Istituto, nota del 18 dicembre 2017 prot . n. 1874 relativo alla sussistenza della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- dato atto, altresì, che con provvedimento deliberativo n. 36 del 5 dicembre 2017 il Cda ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto;

tutto ciò premesso e considerato, le parti sottoscrivono il seguente contratto decentrato di lavoro.



## Art. 1

### CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto integrativo aziendale, disciplina le materie di contrattazione decentrata integrativa, di informazione e di concertazione.
2. Le disposizioni del presente contratto, ove non sia diversamente disposto, si applicano a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato e trovano applicazione dalla sottoscrizione dello stesso, fatte salve le eccezioni per alcuni istituti contrattuali.
3. Il presente contratto concerne il triennio giuridico 2017/2019 produrrà i suoi effetti fino alla stipula del successivo contratto integrativo, e per le parti economiche concerne l'anno 2017 **(All.2)**.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni contrattuali nazionali che disciplinano i nuovi strumenti introdotti dalla legge (decreto n. 74/2017 ) per la valorizzazione del merito nonché i nuovi metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa.

## Art. 2

### RELAZIONI SINDACALI

1. Per quanto attiene le relazioni sindacali, si applicano le norme legislative e contrattuali vigenti.
2. Le relazioni sindacali tra la delegazione di parte pubblica e la R.S.U. e le OO.SS. rappresentative si svolgono al tavolo negoziale così come costituito ai sensi del C.C.N.L. e sono improntate ai principi di correttezza e di rispetto dei ruoli.
3. Il sistema delle relazioni sindacali è composto principalmente dai seguenti modelli relazionali:
  - a) Contrattazione;
  - b) Concertazione;
  - c) Informazione.

---

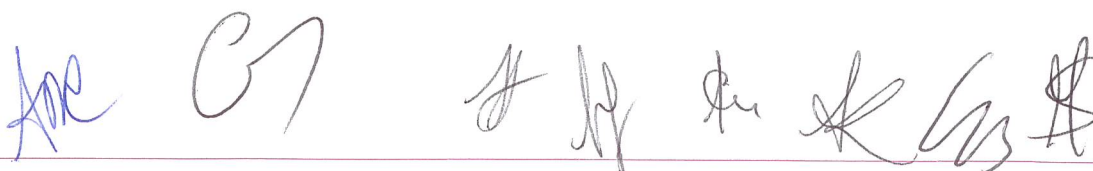


**Art. 3**  
**CONTRATTAZIONE**

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del C.C.N.L. 1 aprile 1999, nonché quelle di cui all'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. 31 marzo 1999.

**Art. 4**  
**CONCERTAZIONE**

1. È oggetto di concertazione quanto riconducibile alle materie di cui agli art. 16 C.C.N.L. del 31 marzo 1999 e art. 6, comma 2, C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 ed precisamente:
  - a) articolazione dell'orario di servizio;
  - b) criteri per il passaggio dei dipendenti ad altri datori di lavoro in caso di trasferimento di attività o di trasferimento di funzioni e personale;
  - c) andamento dei processi occupazionali;
  - d) criteri generali per la mobilità interna;
  - e) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
  - f) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  - g) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
  - h) metodologia di valutazione permanente dei risultati e delle prestazioni del personale;
  - i) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria;
2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.



---



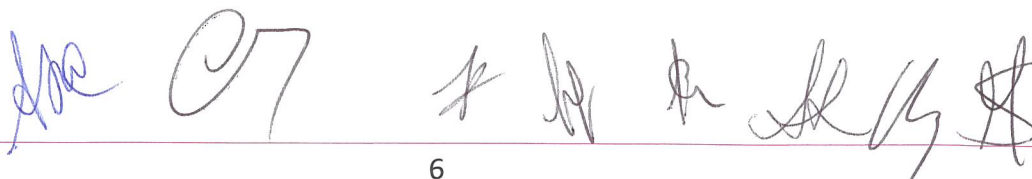
**Art. 5**  
**INFORMAZIONE**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la R.S.U. e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. del 1 aprile 1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
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, ed in ogni caso con cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
  - j) linee di organizzazione dei servizi;
  - k) innovazione tecnologica degli stessi;
  - l) processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

**Art. 6**  
**DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE**

1. Sulla base dei criteri di seguito specificati le risorse decentrate, vengono destinate, ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 1999 e s.m.i. rispettivamente ai seguenti istituti contrattuali e negli importi che annualmente le parti concordano in base alle risorse disponibili:
  - a) Indennità di comparto;
  - b) progressioni economiche orizzontali;
  - c) retribuzione della indennità di posizione e delle alte professionalità;
  - d) indennità di risultato;
  - e) produttività;
  - f) indennità di maneggio valori e disagio, art. 17 del CCNL del 1° aprile 1999 comma 2 lett. d) ed e);
  - g) indennità di responsabilità, art. 17 del CCNL del 1° aprile 1999 comma 2 lett. f).
  - h) applicazione dell'art. 17 comma 2 lett.g);

---



- 
- i) finanziamento degli strumenti per premiare il merito e le professionalità previsti dall'articolo 20 comma 1, lett. a), b, ed f) del decreto legislativo n.150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n.74/2017.

#### **Art.7**

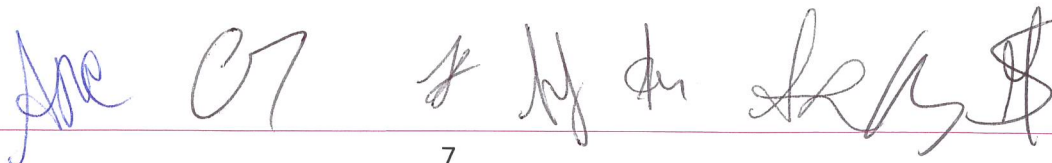
### **CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER EROGARE I COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO**

1. Le parti stabiliscono, annualmente, l'ammontare da destinare per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi e stabiliscono, altresì, che gli stessi sono erogati a seguito dell'applicazione del sistema di valutazione in vigore.
2. Per il riconoscimento del compenso di cui al comma 1 è richiesta la presenza in servizio durante l'anno solare di almeno 120 giornate lavorative.
3. Il Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale riceverà un compenso proporzionale alla percentuale di part-time assegnata.

#### **Art. 8**

### **MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DEL FONDO**

1. Le parti stabiliscono, altresì, che lo stanziamento annuale viene distribuito per una quota, pari al 40%, in rapporto alla presenza in servizio del dipendente e per la restante quota, pari al 60%, a seguito della valutazione individuale in base al sistema di valutazione vigente.
2. Le parti danno atto che le assenze per le quali viene applicata la decurtazione della quota teorica sono le seguenti:
  - a) la malattia fatto salvo quanto previsto al comma successivo;
  - b) lo sciopero;
  - c) il congedo parentale retribuito e non retribuito;
  - d) il congedo straordinario non retribuito per cure ai figli inferiori ai tre anni;
  - e) l'assenza per ricovero ospedaliero;
  - f) l'aspettativa mandato politico-amministrativo;
  - g) la sospensione dal servizio;



---

- h) l'aspettativa sindacale non retribuita;
- i) l'assenza ingiustificata;
- j) il ritardo ingiustificato;
- k) i permessi per particolari motivi personali o familiari (art. 19 comma 2 del CCNL 1995).

Le parti stabiliscono che, la somma dello stanziamento annuale, non erogata a causa di assenza, valutazione negativa e non raggiungimento del minimo di giornate lavorative previste per aver titolo al compenso, costituisce risorsa utile ai fini del finanziamento degli strumenti per premiare il merito e le professionalità previsti dall'articolo 20 comma 1, lett. a), b, ed f) del decreto legislativo n.150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n.74/2017.

3. Non rientrano nell'ipotesi sopra descritta le assenze per malattia, inferiori a 10 giorni in quanto trova applicazione l'art. 71 della legge n. 133/2008.

### Art. 9

#### QUOTE INDIVIDUALI DI CATEGORIA

1. Le parti stabiliscono la seguente scala parametratale per il calcolo delle quote individuali di categoria.

Categoria	Coefficiente
B1	115
B2	
B3	125
B4	
B5	
B6	
B7	
C1	135
C2	
C3	
C4	140
C5	
D1	145
D2	
D3	
D4	155
D5	
D6	

*Amc*

*07*      *115 125 135 140 145 155*





## Art. 10


### **FINANZIAMENTO DEGLI STRUMENTI PER PREMIARE IL MERITO E LE PROFESSIONALITA' DI CUI ALL'ARTICOLO 20 COMMA 1 LETT.A) B ED F) DEL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 E S.M.I.**

1. Le parti stabiliscono che le risorse destinate annualmente, in applicazione dell'art. 43 della legge n.449/97, dal Consiglio di Amministrazione al trattamento accessorio del personale dipendente, costituiscono risorsa utile ai fini del finanziamento degli strumenti per premiare il merito e le professionalità previsti dall'articolo 20 comma 1, lett. a), b ed f) del decreto legislativo n.150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n.74/2017.
2. Le parti stabiliscono di integrare quanto viene stanziato dal comma 1, per le premialità di cui all'articolo 20 comma 1, lett. a), b ed f) del decreto legislativo n.150/2009 e s.m.i., con le eventuali risorse derivanti dai resti del fondo stabile dell'anno precedente e, non utilizzate per finanziare le risorse variabili dell'anno in corso.
3. L'ammontare complessivo determinato ai sensi del comma 1 e del comma 2 del presente articolo, destinato agli strumenti incentivanti previsti dalla disposizione legislativa sopra richiamata, viene ripartito annualmente, su accordo delle parti, alle diverse premialità di cui all'articolo 20 comma 1, lett. a), b ed f) del decreto legislativo n.150/2009 e s.m.i..

## Art. 11

### **IL BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE**

1. L'IRES Piemonte istituisce il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale che si è collocato nella fascia di merito più alta ovvero sopra il 90% del massimo punteggio raggiungibile.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 10% del personale, con arrotondamento all'unità superiore, appartenente a ciascuna categoria: categoria D e categoria B e C; le categorie B e C sono considerate come unica categoria. Per ogni categoria è comunque garantita l'assegnazione del bonus ad almeno un dipendente tra quelli collocati nella fascia di merito più alta.

- 
- 
3. Il bonus annuale è pari a 2.000,00 euro. Le risorse destinate al bonus annuale delle eccellenze sono stanziare per ciascun anno nell'ammontare previsto nell'allegato al presente contratto (All. 3)
  4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.
  5. Trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 1 del presente contratto decentrato.

## Art 12

### IL PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

1. Le parti, al fine di premiare annualmente i migliori progetti realizzati dai dipendenti dell'Istituto destinano una parte significativa delle risorse disponibili al trattamento accessorio al premio annuale per l'innovazione (All. 3).
2. Il premio per l'innovazione è assegnato al dipendente o al gruppo di dipendenti, composto fino ad un massimo di 3 persone, che abbia predisposto un progetto che consenta di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti, o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance organizzativa o un risparmio sui costi di funzionamento.
3. Il progetto deve essere presentato entro il 31 gennaio di ogni anno.
4. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, che avverrà entro il 31 marzo di ogni anno, è di competenza dell'OIV, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate. Il progetto deve essere corredato da una relazione che illustri i contenuti dell'iniziativa e la dimostrazione dei benefici ottenibili/ottenuti.
5. L'entità del premio per l'innovazione concesso ad ognuno dei vincitori è pari al bonus annuale delle eccellenze.
6. Trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 1 del presente contratto decentrato.

*Amo 07*

*[Handwritten signatures]*

---

**Art. 13**

**ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE**

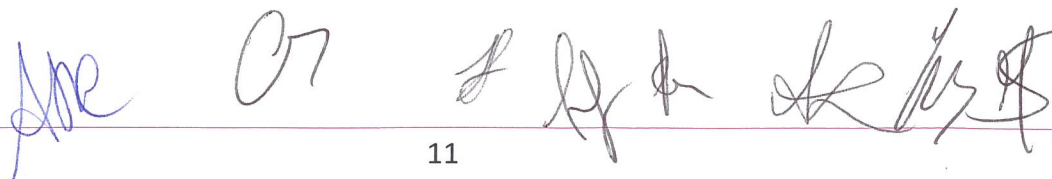
1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'Istituto promuove e finanzia annualmente percorsi di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altri Istituti di ricerca, l'IRES Piemonte promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, con sede in Italia o all'estero.
3. I dipendenti possono presentare la candidatura, per accedere a percorsi di alta formazione o di periodi all'estero, entro il 15 febbraio di ogni anno.
4. L'esame delle candidature è svolto da una commissione interna all'Istituto composta dal Direttore, due rappresentanti dei dirigenti e due rappresentanti del comparto. Nel giudicare la candidatura la commissione terrà conto, oltre che delle motivazioni espresse dal candidato, degli esiti della valutazione sulla performance individuale e del parere del dirigente dell'area alla quale il candidato afferisce.
5. Le parti stabiliscono che lo stanziamento economico, per la partecipazione di ciascun dipendente al percorso di alta formazione o al periodo di lavoro presso altra istituzione, non può essere superiore a 5.000,00 euro; tale somma è impiegata a copertura dei costi d'iscrizione e delle spese di viaggio e di pernottamento.
6. Le risorse destinate ai percorsi di alta formazione sono stanziare, per ciascun anno di vigenza del presente contratto decentrato, nell'ammontare previsto nell'allegato al presente contratto decentrato (all 3.)

**Art. 14**

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 17 DEL CCNL 31 MARZO 1999 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI**

1. L'indennità annua lorda prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) e successive modifiche ed integrazioni, può essere erogata al personale assunto a tempo indeterminato, da almeno 24 mesi, al quale siano stati attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità. I

---



11

---

compensi per specifiche responsabilità non possono, in alcun modo, essere riconosciuti per lo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente riconducibili nell'ambito del profilo professionale posseduto dal dipendente in relazione al posto ricoperto.

2. L'attribuzione di incarichi e responsabilità è di competenza del direttore, su proposta del dirigente responsabile sulla base della professionalità sviluppata dal dipendente e attestata dalla valutazione ottenuta.
3. L'indennità viene attribuita con atto di scritto e motivato del direttore, a seguito di relazione redatta dal dirigente responsabile, sull'attività svolta dal dipendente e sulla base dei risultati ottenuti; con il predetto atto viene, altresì, determinato l'importo dell'indennità riconosciuta che non può, comunque, superare per categoria, quanto di seguito stabilito:

Cat. D            € 2.500,00;

Cat. C            € 2.300,00;

Cat. B            € 2.000,00.

#### Art. 15

#### DETERMINAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI ALL'ARTICOLO 17 COMMA 2 LETT. D) ED E) DEL C.C.N.L. 1999

1. Le parti riconoscono l'indennità di disagio al dipendente che, per ragioni del suo ufficio, è tenuto all'osservanza di un'articolazione rigida dell'orario di lavoro, dovendo rinunciare alla flessibilità prevista dall'ordinamento dell'istituto.
2. Le parti riconoscono al dipendente che viene adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori, la relativa indennità.
3. Le indennità di cui ai commi 1 e 2 sono stabilite nei seguenti importi annui:
  - a) indennità maneggio valori € 1.500,00;
  - b) indennità disagio € 1.500,00.



#### Art.16

### DETERMINAZIONE DEL COMPENSO DI CUI ALL'ARTICOLO 17 COMMA 2 LETT. G) C.C.N.L. 1999

1. L'IRES Piemonte riconosce, ai sensi dell'articolo 17 comma 2, lett. g) del CCNL del 31 marzo 1999, al personale non titolare di incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità, lo specifico compenso diretto ad incentivare lo svolgimento di attività connesse a progetti svolti in convenzione con soggetti pubblici e privati e diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.
2. A tal fine stanZIA annualmente parte delle risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n.449/97.( All.2).
3. Lo stanziamento complessivo di cui al comma 2, viene ripartito tra coloro che hanno svolto nell'annualità di riferimento le predette attività, in forza degli obiettivi attribuiti, ovvero delle mansioni svolte di fatto, in base alla valutazione ottenuta e al grado di partecipazione all'attività.
4. Il riconoscimento dello specifico compenso è attribuito con atto formale del direttore su proposta del dirigente responsabile.

#### Art. 17

### PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI NELLE CATEGORIE

(Art. 5 del CCNL del 31 marzo del 1999)

1. Per la partecipazione alle progressioni il dipendente deve possedere i seguenti requisiti:
  - a) essere dipendente a tempo indeterminato presso l'IRES Piemonte;
  - b) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica attualmente in godimento pari a ventiquattro mesi (art. 9 del CCNL dell'11/04/2008);
  - c) essere in servizio (non in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo);
  - d) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nell'ultimo biennio;
  - e) aver conseguito una valutazione almeno pari all'80% del punteggio massimo per ciascun anno dell'ultimo triennio.



2. Nel triennio 2017/2019 per le progressioni orizzontali sono stanziati complessivamente 12.000,00 euro e precisamente:
  - a) euro 6.000,00 per il 2017
  - b) euro 3.000,00 per il 2018
  - c) euro 3.000,00 per il 2019
3. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse stanziare e nel rispetto dei seguenti criteri selettivi:
  - a) Per le categorie B e C, la valutazione terrà conto dei seguenti elementi:
    - 1) risultati ottenuti;
    - 2) prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
    - 3) impegno e qualità della prestazione individuale.
  - b) Per i passaggi alla prima posizione economica successiva rispetto ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C la valutazione terrà conto, insieme agli elementi elencati ai punti 1), 2) e 3) , dell'esperienza acquisita.
  - c) Per la progressione all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per la progressione all'interno della categoria D, la valutazione terrà conto, insieme agli elementi elencati ai punti 1) 2) e 3), dei seguenti elementi:
    - 4) capacità di costruire relazioni positive con utenti e committenti esterni
    - 5) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi
    - 6) capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione.
4. Il valore degli elementi indicati ai punti 1) 2) e 3) è data dalla media dei punteggi ottenuti nelle valutazioni di performance individuali degli ultimi tre anni ed espressi in termini percentuali rispetto al massimo punteggio ottenibile. In base ai valori ottenuti sono predisposte due differenti graduatorie provvisorie: la prima con riferimento al personale di categoria B e C, la seconda con riferimento al personale di categoria D.
5. Una commissione composta dai dirigenti responsabili interessati e dal Direttore dell'Istituto predisponde le graduatorie provvisorie e procede alla formulazione dei giudizi rispetto agli elementi indicati ai punti 4) 5) e 6). Per la redazione delle graduatorie definitive il peso

---

attribuito alle valutazioni dell'ultimo triennio è pari al 70%; quello relativo agli elementi di cui ai punti 4) 5) e 6) è pari al 30%.

**Art. 18**


**PROGRESSIONI DI CARRIERA**

1. L'Istituto, nel triennio 2017/2019, nel rispetto di quanto previsto in materia di assunzioni dall'articolo 52 comma 1, bis) del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i., determina la percentuale di posti da riservare nei concorsi pubblici a favore del personale interno.

**Art. 19**

**REQUISITI E CRITERI PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DI ALTA PROFESSIONALITÀ**

1. Per il triennio 2017/2019 e sino alla riorganizzazione dell'istituto, trovano applicazione i criteri per l'affidamento degli incarichi approvati dal Consiglio di Amministrazione.
2. L'accesso all'area delle posizioni organizzative e l'affidamento degli incarichi di alta professionalità è riservata al personale dipendente della categoria D.
3. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato si richiede un'anzianità di servizio nella categoria D, di almeno 3 anni.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere destinatari degli affidamenti previsti al comma 1.
5. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato trovano applicazione i criteri generali del contratto nazionale, per quanto riguarda il requisito di affidamento degli incarichi, si richiede un'esperienza professionale nell'attività almeno triennale e, per la determinazione dell'importo, quello massimo attribuibile rapportato alla disponibilità del finanziamento del progetto.





**Art. 20**

**PROCEDURA**

1. Il conferimento degli incarichi di alta professionalità e di posizione organizzativa disciplinati all'art.19 del presente contratto decentrato è di competenza del Direttore, su proposta del dirigente responsabile.
2. Dalla data del conferimento dell'incarico il dipendente acquisisce la retribuzione di posizione ed una indennità di risultato.
3. Per il triennio 2017/2019 gli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità non possono essere affidati per un periodo superiore a tre annualità.

**Art. 21**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E  
DEL RISULTATO DEGLI INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITÀ**

1. L'indennità di risultato è pari al 25% dell'indennità di posizione e della retribuzione di alta professionalità. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato trova applicazione il sistema di valutazione vigente.

**Art. 21**

**REVOCA DEGLI INCARICHI**

2. Gli incarichi possono essere oggetto di revoca anticipata rispetto alla scadenza, con atto del Direttore, su proposta motivata del dirigente responsabile, per:
  - a) motivate ragioni organizzative e produttive;
  - b) in seguito a valutazione negativa riferita all'anno precedente.





## Art. 22

### CRITERI GENERALI DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

#### Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Istituto, ai sensi della normativa vigente cura, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali. A tal fine:
  - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie Istituzioni educative nazionali e internazionali;
  - b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche private, nazionali ed internazionali;
2. L'Amministrazione approva un piano triennale degli interventi formativi del personale, articolato in annualità. Nel piano di formazione pluriennale e in quello annuale sono specificate le azioni formative ritenute necessarie e le relative modalità di attuazione; promuove direttamente, attraverso l'utilizzo di professionalità interne o rivolgendosi al mercato, attività di formazione/aggiornamento che soddisfano, sia le esigenze di carattere generale sia le specifiche necessità di una o più strutture.
3. I piani di formazione (annuale e triennale) sono oggetto di preventiva informativa da parte delle OO.SS. che possono presentare eventuali osservazioni nei 15 giorni successivi alla formale trasmissione del medesimo.
4. L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti, senza distinzione di qualifica, in coerenza con criteri e limiti stabiliti dal piano di formazione.
5. Non può accedere alle attività formative:
  - a) il personale in congedo straordinario senza assegni, fatti salvi i casi in cui il processo formativo sia dichiaratamente propedeutico a procedure interne di sviluppo di carriera e previa richiesta dell'interessato all'interruzione temporanea del congedo straordinario;
  - b) il personale che, nell'anno successivo a quello in cui l'attività si svolge, deve essere collocato a riposo o che, avendo maturato i necessari requisiti, ha presentato domanda di pensionamento.

- 
6. L'Amministrazione si impegna, altresì, a comunicare semestralmente alle Organizzazioni Sindacali aziendali ed alle RSU, il riepilogo dell'attività di formazione svolta dal personale.

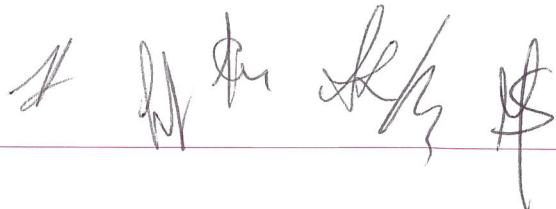
**Art. 24**

**TEMPI E MODALITA' APPLICATIVE DEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO**

1. Le parti concordano, fatti salvi i casi di forza maggiore, i seguenti tempi di applicazione del presente contratto:
- a) entro 30 giorni dall'approvazione del nuovo assetto organizzativo l'adozione degli atti di affidamento di incarico di titolare di posizione organizzativa e alta professionalità;
  - b) decorrenza del nuovo livello economico 1° gennaio dell'anno di riferimento;
  - c) entro il mese di febbraio di ogni anno l'adozione del provvedimento per l'attribuzione delle responsabilità art. 17 del CCNL del 1999 e s.m.i.;
1. Le parti concordano, altresì, la seguente tempistica per i pagamenti relativi all'applicazione del presente contratto decentrato:
- d) erogazione dell'indennità disagio e maneggio valori con la mensilità di gennaio dell'anno successivo;
  - e) erogazione delle indennità ex. art. 17, comma 2 lett.d) ed e) del CCNL del 1999 con la mensilità di febbraio dell'anno successivo;
  - f) erogazione delle indennità ex. art. 17, comma 2 lett.g) del CCNL del 1999 con la mensilità di marzo dell'anno successivo;
  - g) erogazione della produttività e del risultato con la retribuzione di aprile.







RISORSE DECENTRATE STABILI. ANNO 2017		Art. 31 comma 2
CCNL	Descrizione delle fonti di finanziamento	Entità
1.4.1999	Art. 14 c. 4 riduzione 3% dello straordinario	120,02
	Art. 15, comma 1, lett. a)	28.098,00
	Art. 15, comma 1, lett. b)	0,00
	* risorse aggiuntive	
	Art. 15, comma 1, lett. c)	0,00
	risparmi di gestione	
	Art. 15, comma 1, lett. f)	0,00
	* risparmi ex art. 2, c.3, dlgs. 29	
	Art. 15, comma 1, lett. g)	3.844,68
	* risorse ex LED	
	Art. 15, comma 1, lett. h)	7.746,85
	* risorse ex indennità UOO 1.500.000	
da verificare	Art. 15, comma 1, lett. i) 0,20% (riduzione organico)	11.096,60
	Art. 15, comma 1, lett. j)	2.247,33
	Art. 15, comma 1, lett. l)	0,00
	* risorse del personale trasferito	
	Art. 15, comma 5	203.756,32
	* risorse per aumento organici	
CCNL 5.10.2001	Art. 4, comma 1 incremento 1,1%	5.230,00
	Art. 4, comma 2 recupero RIA e assegni per. Ce	14.227,33
	* recupero RIA e assegni pers. Cessati da 2011 a	20.826,27
CCNL 22.1.2004	Art. 5, comma 1	59.059,45
	Art. 32, comma 1 incremento 0,62%	3.831,89
	Art. 32, comma 6 incremento 0,50%	3.090,23
	Art. 32, comma 7 (alle professionalità) incremento 0,20% relativo al 2005	1.236,09
	Art. 34 comma 4 (diff contr. cessati e vert. a.p) diff contr. cessati e vert. Anni 2013/2014/2015	1.756,50
	recupero indennità di comparto per personale cessato art. 33 comma 5 a.d.	1.879,82
	recupero indennità di comparto per personale cessato art. 33 comma 5 da 2013 a 2015	1.126,80
CCNL 9.5.2006	art.4 comma 5 (0,5%)	2.680,96
CCNL 11.04.2008	Art. 8 comma 6 (0,6%)	3.487,50
	TOTALE	5.228,78
	Riduzione ex art. 9 comma 2 bis della l. 122/2010 (2012) cessati dal 2012 al 2014	380.571,42
		-46.585,45
	TOTALE ENTRATA STABILE	333.985,97

Totale fondo 2017

421.869,83

RISORSE DECENTRATE VARIABILI. ANNO 2017		art. 31 comma 3
CCNL	descrizione	Entità
CCNL 1.4.1999	Art. 15, comma 1 lett. e)	2.356,66
	Art. 15, comma 1 lett. m)	0,00
	Art. 15, comma 1 lett. n)	0,00
	Art. 15 comma 5 non aumento di organico	64.598,65
	Art. 15 comma 2	3.909,00
CCNL 9.5.2006	Art. 4 comma 6 (0,7%)	4.882,50
CCNL 11.04.2008	Art. 8 comma 6 (0,6%)	5.228,78
	Riduzione ex art. 9 comma 2 bis della l. 122/2010 (2012) cessati dal 2011 al 2014	-38.826,28
	TOTALE ENTRATA VARIABILE	42.149,31
	Art. 15, comma 1 lett. d) del	3.245,32
	resti straordinario anno 2016	2.048,05
	resto risorse anno 2016	40.441,18
	TOTALE	87.883,86

Totale resti straordinario e gestione anno 2016

42.489,23

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2017/2019

All. 2

RISORSE STABILI E VARIABILI- SPESE PRESUNTE 2017  
 Totale fondo anno 2017 € 421.869,83

Utilizzo risorse stabili 2017	Importo
Indennità di comparto anno 2017	11.290,59
Progressioni economiche pregresse	66.362,66
Retribuzione di posizione P.O.	112.345,68
retribuzione alte professionalità	76.234,26
risultato P.O. al 25%	28.086,44
risultato alta professionalità al 25%	19.058,58
Progressioni economiche 2017	6.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>319.378,21</b>

Utilizzo risorse variabili 2017	Importo
Produttività	38.700,00
Indennità maneggio valori e disagio	1.500,00
Art. 17 c. 2 lett. f)	13.700,00
Art. 20 comma 1 lett.a) Dlgs 150/2009	6.000,00
Art. 20 comma 1 lett b Dlgs 150/2009	6.000,00
Art. 20 comma 1 lett. f) Dlgs 150/2009	10.000,00
Art. 15 lett. d) CCNL 1/04/1999 (quota art. 43 l.n. 449/97)	3.245,00
<b>TOTALE</b>	<b>79.145,00</b>

**TOTALE SPESA 398.523,21**

Entrata stabile	333.985,97
Spesa stabile	319.378,21
Resto stabile	14.607,76

Entrata variabile	87.883,86
Spesa variabile	79.145,00
Resto	8.738,86

PO non assegnata (12.500 + 3.125)

15.625,00

Risorse per il finanziamento dei premi previsti dall'art. 20 comma 1 lett. a), b) ed f) del D.lgs N. 150/2009 così come modificato dal decreto legislativo n.74/2017.

DESCRIZIONE	IMPORTO
Il Bonus Eccellenza (lett.a)	6.000,00
Il Premio Annuale per l'innovazione (lett. b)	6.000,00
Accesso a percorsi di alta Formazione (lett.f)	10.000,00