



***AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE BR/1***

*Via Napoli n. 8 - 72100 Brindisi - Casale -*

*C.F. P. IVA - 01647800745*

*Web: <http://www.auslbr1.brindisi.it>*

**Contratto Collettivo Integrativo Decentrato  
(C.C.I.D.)**

del personale Area di comparto dell'AUSL BR/1,  
per il quadriennio normativo 2002/2005

sottoscritto il 3/10/2006

**- Premessa formale -**

L'anno 2006, il giorno \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_, presso la sala \_\_\_\_\_ dell'Azienda sanitaria locale BR/1 di Brindisi, si sono riunite le Delegazioni trattanti per la contrattazione integrativa decentrata di parte pubblica e di parte sindacale.

Le Parti danno atto:

1. di aver raggiunto l'intesa per un'ipotesi di contratto integrativo decentrato;
2. che l'Amministrazione ha inviato tale ipotesi contrattuale, giusta l'art. 4 del CCNL 19.4.2004, entro i cinque giorni al Collegio sindacale per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio;
3. che il Collegio sindacale entro 15 giorni dalla trasmissione dell'ipotesi contrattuale non ha formulato rilievi (ovvero che il Collegio sindacale in data \_\_\_\_\_ ha espresso parere favorevole dal punto di vista della compatibilità dei costi);
4. che, pertanto, il contratto integrativo decentrato deve essere sottoscritto dalle stesse Parti, per cui si procede seduta stante alla sua sottoscrizione;
5. che l'Amministrazione non si è avvalsa della possibilità di farsi assistere nella contrattazione integrativa decentrata dall'ARAN;
6. che l'Amministrazione aziendale si impegna a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il presente contratto integrativo (art. 4, comma 5, CCNL/2004)

**- Premessa politica -**

Il presente contratto integrativo decentrato è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti dell'AUSL BR/1 con le esigenze di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi sanitari erogati alla collettiva servita.

Il raggiungimento degli obiettivi presuppone uno stabile sistema di relazioni sindacali e un continuo confronto tra il Sindacato/RSU e l'Amministrazione aziendale, oltre che attraverso la contrattazione integrativa aziendale, anche mediante il ricorso costante agli altri istituti (informazione, consultazione, concertazione).

**- Art. 1 -**

*Campo di applicazione, oggetto, durata*

1. Il presente Contratto collettivo decentrato si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Azienda a tempo indeterminato nonché ai dipendenti a tempo determinato, per le parti non diversamente e specificatamente normate, ivi compreso il personale comandato distaccato o utilizzato a tempo parziale; esso integra e modifica gli Accordi precedentemente sottoscritti.
2. Il presente contratto integrativo collettivo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in una unica sessione negoziale tranne le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi, essendo legati a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in contrattazione integrativa in sede annuale.
3. Il presente contratto ha durata quadriennale (2002/2005). Alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.

**- Art. 2 -**

*Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali*

1. Per quanto riguarda l'applicazione del seguente articolo si rimanda ai contenuti dell'Accordo, di cui alla nota n. 770/P del 18.4.2002 e che si allega al presente contratto per costituirne parte integrante (**Allegato 1**).
2. L'Accordo di cui innanzi si applica anche nei casi di convocazione di Assemblee sindacali.

**- Art. 3 -**

*Relazioni sindacali*

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientata alla prevenzione dei conflitti. A tal fine le Parti concordano l'adozione del Protocollo (v. **Allegato 2**).

**- Art. 4 -**

*Comitati paritetici e commissioni*

1. Le parti concordano di istituire **Commissioni** e **Comitati Paritetici**, quali strumenti di partecipazione e di concertazione per focalizzare e approfondire tematiche d'interesse generale.
  - Prioritaria è la costituzione del Comitato per il fenomeno del Mobbing così com'è previsto dall'art. 5, comma 6 del CCNL. L'Azienda, come stabilisce l'art. 5, comma 7,

del CCNL favorirà e garantirà il suo funzionamento. Darà ampia pubblicità ai risultati del lavoro che il Comitato avrà raggiunto. Il Comitato, entro trenta giorni dal suo insediamento, adotterà un Codice di Comportamento per combattere le molestie sessuali, come è previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/C.E.E. e dal decreto legislativo n. 198 dell'11.4.2006 (l'**Allegato 3** quale esempio esemplificativo).

2. Le altre attività concernono:

- l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'Azienda ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture.
- ambiente
- igiene e sicurezza
- attività di formazione.

**- Art. 5 -**

*Diritti e libertà sindacali*

Per le prerogative e i diritti sindacali si rinvia a quanto previsto dal CCNL del 7.8.1998 e successive modificazioni, all'art. 2 del CCNL del 20.9.2001, integrativo del CCNL/1999, all'art. 6 del CCNL/2004, alla Dichiarazione congiunta n. 3 al CCNL/2004.

**- Art. 6 -**

*Il sistema di finanziamento*

1. Le risorse contrattuali decentrate sono quantificate nei sottoelencati Fondi:

- ✓ Fondo **A** – Per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, (Art. 29 CCNL.2002/2005) (**Allegato 4**).
- ✓ Fondo **B** – Per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (Art. 30 CCNL 2002/2005) (**Allegato 5**).
- ✓ Fondo **C** – Per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità professionale specifica (Art.31 CCNL.2002/2005) (**Allegato 6**).

3. Per quanto previsto dall'art. 32 del CCNL/2004 (risorse per la contrattazione integrativa), si concorda di destinare le risorse determinate in €. 427.542,70 interamente sul fondo **C**.

4. È confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29 e 31 non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo B. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività.

**- Art. 7 -**

## *Politiche di sviluppo e gestione del personale*

### **1. OBIETTIVI**

Le Parti, con il presente contratto, si prefiggono l'obiettivo prioritario di proseguire nel percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti, già avviato con il precedente biennio (2000/2001), attraverso i seguenti istituti:

- istituzione di nuovi profili professionali
- progressioni verticali e orizzontali
- riconoscimento di posizioni organizzative
- formazione.

### **2. NUOVI PROFILI PROFESSIONALI**

Nella dotazione organica dell'Azienda vengono istituiti i seguenti nuovi profili nella categoria "C":

- infermiere generico esperto
- infermiere psichiatrico esperto
- puericultrice esperta
- operatore tecnico specializzato esperto.

Il passaggio del personale nella categoria "C" comporta la contestuale soppressione del posto della categoria "B", livello economico "BS".

Per i passaggi alla categoria "C" si applicano le procedure previste dal Regolamento aziendale, emanato ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7.4.1999.

Per le declaratorie, i contenuti mansionistici e i requisiti culturali per l'accesso ai nuovi profili professionali, si fa riferimento all'Allegato n. 1 del CCNL 19.4.2004.

Il costo per l'attuazione del presente istituto trova finanziamento negli incrementi del Fondo "C" previsti dall'art. 31, comma 4, lett. A), primo alinea, che ammonta a €. 80.808,00.

### **3. PROGRESSIONI VERTICALI E ORIZZONTALI**

Le Parti danno atto dell'avvenuta applicazione nell'AUSL BR/1 dell'art. 12 del CCNL 20.9.2001 – II biennio economico (2000/2001), fatta eccezione per la parte che concerne il profilo professionale di Operatore socio sanitario, per il quale si è in attesa di autorizzazione regionale del Corso per la riqualificazione del personale interessato.

Per il conseguimento degli obiettivi di valorizzazione e riqualificazione dei dipendenti sono attivate procedure per la progressione verticale e orizzontale dei dipendenti del ruolo tecnico e amministrativo nei limiti delle risorse destinate a tal fine dall'art. 31, comma 4, lett. a), secondo alinea del CCNL 19.4.2004, che ammontano a €. 168.111,45.

Lo sviluppo di carriera avviene mediante trasformazione dei posti già ricoperti e con le procedure previste dal Regolamento aziendale, emanato ai sensi degli artt. 16 e 17 del CCNL 7.4.1999.

### **4. POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Per favorire il processo di riorganizzazione aziendale si rende necessaria l'istituzione di nuove posizioni organizzative e la modifica di alcune di quelle già previste.

A tal fine vengono utilizzate le economie dei finanziamenti previsti dall'art. 31, comma 4, lett. a), primo e secondo alinea del CCNL/2004, entro il limite di €. 150.000,00.

L'Azienda, nell'esercizio del suo potere di organizzazione, individua i Servizi e gli Uffici per i quali saranno previste le posizioni organizzative.

Il provvedimento di formale istituzione delle posizioni organizzative è oggetto di informazione prima della sua adozione.

I criteri per la graduazione delle funzioni e le procedure per l'affidamento degli incarichi sono disciplinati dal Regolamento aziendale, emanato ai sensi degli artt. 20 e 21 del CCNL 7.4.1999 e dell'art. 11 del CCNL 20.9.2001 – II biennio economico.

## 5. **FORMAZIONE – E.C.M.**

Si fa espresso rinvio al Regolamento aziendale adottato con deliberazione n. 705 del 24.3.2006.

### **- Art. 8 -**

#### *Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro*

Le Parti, in relazione al D. Lgs.vo n. 66 dell'8.4.2003, come integrato dal D. Lgs.vo n. 213 del 19.7.2004, si impegnano a rimodulare, sulla scorta della Contrattazione collettiva nazionale, i tempi di lavoro con riferimento alle esigenze produttive e organizzative.

Nelle more concordano quanto segue:

- a) la durata media dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento a un periodo non superiore a dodici mesi (dall'1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno), in considerazione della complessità dell'organizzazione del lavoro nelle diverse strutture aziendali e della necessità di assicurare la continuità del servizio;
- b) è consentito effettuare, nell'ambito di 24 ore, anche più otto ore di lavoro notturno, purché non sia superato il rapporto di  $\frac{1}{3}$  fra le ore lavorate e ore non lavorate nell'arco di un trimestre;
- c) il riposo settimanale, in presenza di interessi apprezzabili, può essere sospeso ma deve essere recuperato, entro 30 (trenta) giorni;
- d) la pausa pranzo avrà una durata minima di 30 minuti e massima di due ore;
- e) per il personale turnista (h/24), al fine di consentire il passaggio delle consegne, al turnista smontante è autorizzato il prolungamento dell'orario nella misura di 15 minuti. Eventuali crediti orari che dovessero scaturire danno diritto esclusivamente al recupero.

Le Parti prendono atto che con decreto legislativo 11.4.2006, n. 198, art. 50, sono state dettate misure a sostegno della flessibilità di orario.

### **- Art. 9 -**

#### *Permessi articolo 21 CCNL 1.9.1995*

Le Parti si rimandano alla disciplina contenuta nella deliberazione n. 1051 dell'1.4.2005 (**Allegato 7**), con le seguenti modifiche e integrazioni.

In applicazione dell'art. 4, comma 1, della legge n. 53 dell'8.3.2000, del relativo Regolamento di esecuzione (DPCM 278 del 21.7.2000) e della Circolare del Ministero del lavoro n. 28 del 23.5.2002 si stabilisce quanto appresso:

#### I. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

a. Permessi retribuiti di giorni 3 complessivi all'anno per grave infermità di un familiare

Questi permessi possono essere fruiti dal personale in caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati nello stesso decreto (coniuge, anche legalmente separato, parente entro il secondo grado, anche non convivente, soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore); inoltre, all'istituto è possibile fare ricorso entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità ovvero della necessità di provvedere a conseguenti specifici interenti terapeutici.

b. Decesso

Nelle ipotesi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado e affine entro il primo grado o del convivente stabile, rimane ferma la disciplina contrattuale di cui all'art. 21, comma 1, secondo alinea, del CCNL 1.9.1995, che prevede tre giorni di permesso retribuito per evento.

Tali permessi vanno usufruiti in via continuativa e devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso; comunque, nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi.

#### II. PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

c. Decesso

Valgono le stesse regole di cui alla precedente lett. b) con la precisazione che spettano complessivamente nell'anno solare giorni tre di permesso retribuito a prescindere dal numero di eventi (v. DPCM N. 278/2000).

### **- Art. 10 -** *Indennità*

1. Le Parti convengono, per quanto concerne l'indennità di turno, che il concetto di equilibrio per la corresponsione, si trova nel modello organizzativo che l'Azienda adotta: pertanto, si ritiene congrua l'alternanza dei turni nella misura minima del 15% da calcolarsi nell'arco dell'anno solare, fatti salvi eventuali conguagli da effettuarsi nell'anno successivo.
2. Le parti si impegnano, in presenza di adeguata disponibilità nell'apposito fondo, di esaminare la possibilità di estendere l'indennità giornaliera di € 4.13, prevista dall'art. 44, comma 6, lett. a) e b) del CC.N.L. 1/9/1995, al personale infermieristico operante nei servizi di Pronto Soccorso.

3. Il tempo necessario per presentarsi in servizio in caso di **chiamata** per pronta disponibilità è pari a 30 minuti dalla chiamata stessa.

**- Art. 11 -**

*Lavoro straordinario*

1. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate. In assenza di preventiva autorizzazione formalmente acquisita ai competenti Uffici, le prestazioni non formeranno oggetto di compenso.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale settimanale: prestazioni inferiori alla mezz'ora non vengono retribuite ma considerate eccedenze orarie.
3. Il lavoratore è tenuto, a fronte della richiesta del datore, alla prestazione di lavoro straordinario, salvo deroghe espressamente previste dalla legge.
4. Le Parti, al fine di creare condizioni finanziarie per l'attivazione di una ulteriore progressione economica per fascia, si impegnano a trasferire risorse dal Fondo "A" al Fondo "C" nella misura occorrente. A tale scopo viene stabilito la revisione, a partire dall'anno 2006, del budget di struttura per lavoro straordinario secondo l'**Allegato 8**. Un'apposita Commissione paritetica verificherà mensilmente l'andamento della spesa ai fini del raggiungimento dell'obiettivo prefissato.
5. Il superamento del budget assegnato comporta per le ore non retribuite il ricorso all'istituto dei riposi compensativi.
6. E' consentito, nelle ipotesi in cui non sia possibile fronteggiare i casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive, il superamento del limite individuale annuo di 250 ore.

**- Art. 12 -**

*Produttività collettiva*

Con riferimento all'art. 6, il Fondo può essere annualmente incrementato:

- a. da eventuali economie di gestione ex art. 43 della L. 449/1997;
- b. da economie derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale. Tali economie sono così destinate:
  - 30% ad economie di bilancio;
  - 50% ad acquisizione di personale;
  - 20% per integrare il Fondo di produttività collettiva;
- c. da quote derivanti dalla applicazione di leggi che destinano parte dei proventi agli incentivi per il personale. In questa sede si individuano i proventi derivanti dalla legge 109/1994 ed i proventi derivanti dalle tariffe delle attività libero professionale intramoenia dei dirigenti medici, veterinari e sanitari. L'utilizzo di detti proventi avverrà sulla base di appositi Regolamenti che saranno definiti in sede di concertazione aziendale.
- d. da tutte le eventuali somme residue non utilizzate negli altri fondi contrattuali.

**A. CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE**



Al fine di pervenire alla ripartizione delle risorse viene preliminarmente determinato un coefficiente di categoria attraverso la seguente equazione:

$$A : 100 = B : X$$

**A** = trattamento tabellare iniziale annuo per la categoria A

**B** = trattamento economico iniziale previsto per la categoria di cui si calcola il coefficiente.

Si provvede, quindi, a determinare il totale generale dei coefficienti di categoria, tenendo conto del numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato per ciascuna di esse.

Dividendo il Fondo per la somma dei coefficienti e moltiplicando il quoziente per il coefficiente di categoria si ottiene la quota di partecipazione dei dipendenti di ciascuna categoria.

## B) CRITERI DI VALUTAZIONE

La quota teorica di partecipazione di ciascun dipendente a tempo indeterminato è corrisposta in presenza del raggiungimento degli obiettivi dati dalla Direzione generale all'Unità operativa di appartenenza.

Nel caso di scostamenti per risultati e obiettivi la quota viene così ridotta:

- scostamento oltre 10% = riduzione del 5%
- scostamento oltre 15% = riduzione del 10%
- scostamento oltre 20% = riduzione del 15%

La valutazione dei risultati ai fini del presente istituto è effettuata dal Nucleo di valutazione aziendale.

A seguito della valutazione dei risultati la quota di partecipazione viene corrisposta:

- a. nella misura del 75% in ragione delle giornate di presenza in servizio, che non deve essere comunque, su base annua, inferiore a 240 giorni. Nel caso in cui la presenza sia ricompresa fra i 239 e i 180 giorni, la quota attribuibile non potrà superare il 60%. Al di sotto di 180 giorni di presenza la quota sarà al 50%.  
E' considerata presenza in servizio, ai presenti fini, il periodo di ferie e festività, i permessi retribuiti, i riposi compensativi, le assenze per aggiornamento professionale, nonché i permessi sindacali retribuiti. Le somme non corrisposte per effetto della presenza in servizio verranno ripartite per profilo ai restanti dipendenti dell'Unità operativa.
- b. Nella misura del 25% sulla base della valutazione del dirigente responsabile dell'U.O. che la effettuerà tenendo conto degli indicatori e relativi punteggi indicati nella scheda **Allegato 9** al presente contratto. Le somme non assegnate per la valutazione del dirigente rimangono nella disponibilità del fondo quale economie.
- c. Al fine di elevare il grado di partecipazione all'attività delle UU.OO. strutturate su h/24, da parte del personale infermieristico svolgente turni di lavoro notturno, si conviene di incentivare detto personale maggiorando la quota ad esso spettante del 25%. Al personale infermieristico che, rispetto ai compiti previsti dagli appositi decreti ministeriali, svolge in modo prevalente attività diverse, la quota di produttività è ridotta del 30%.
- d. La maggiorazione del 50% della quota di produttività collettiva prevista per i titolari di posizioni organizzative, viene estesa al personale con funzioni di

coordinamento, cui non viene corrisposta la parte variabile della relativa indennità per carenza di disponibilità nel competente fondo.

**- Art. 13 -**

*Produttività individuale*

1. Al fine di conseguire uno degli obiettivi primari del presente CCIA e cioè di liberare risorse in forma strutturata dal fondo "A", da trasferire definitivamente sul fondo "C", per l'attivazione di una progressione economica per fasce, si conviene quanto segue.
2. Le prestazioni aggiuntive necessarie, che vanno al di là del budget del lavoro straordinario, saranno oggetto di appositi progetti-obiettivo da compensare come produttività individuale.
3. I progetti-obiettivo, proposti dai responsabili delle Unità operative, devono indicare:
  - obiettivo prefissato
  - indicatori di risultati
  - tempi di attuazione
  - numero dei dipendenti impegnati
  - impegno orario individuale presunto.
4. I progetti, prima della loro attivazione, devono essere formalmente approvati dalla Direzione generale, la quale, sempre prima della loro attivazione, ne darà informazione alle Rappresentanze sindacali.
5. I compensi individuali, in relazione alle ore lavorate, non potranno essere superiori del 20% rispetto alla media dei compensi per lavoro straordinario previsti per i dipendenti partecipanti al progetto.
6. Alla chiusura di ogni esercizio, in sede di contrattazione integrativa aziendale, potranno essere individuate ulteriori prestazioni aggiuntive da remunerare come produttività individuale, invece che come lavoro straordinario.
7. La spesa occorrente è finanziata con le economie che ogni anno si determinano nei fondi aziendali.
8. La quota spettante per la produttività collettiva viene assorbita dai compensi per la produttività individuale, nel caso in cui gli importi di quest'ultima siano superiori di almeno tre volte.

**- Art. 14 -**

*Corresponsione incentivi*

1. I compensi per la produttività collettiva sono erogati con acconti mensili pari al 50% della quota di categoria.
2. I compensi per la produttività individuale, al termine del progetto, e sulla base di apposita relazione del Responsabile del progetto medesimo, sono remunerati con acconto del 70% dei compensi previsti.
3. I saldi sono pagati a consuntivo in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato atteso e previa valutazione positiva del NUVAl.

**- Art. 15 -**

*Procedure per la valutazione*

1. L'Area gestione del personale invia al soggetto proponente la scheda di valutazione che dovrà essere compilata dal valutatore, tenendo conto ed evidenziando i dati di attività riferibili al dipendente sottoposto a valutazione.
2. I punteggi numerici riportati nella scheda vanno da un minimo di un punto a un massimo di cinque punti e, precisamente, secondo la seguente griglia di valori:

<b>Prestazione</b>	<b>Giudizio</b>	<b>Punteggio</b>
spiccata/rilevante in forte crescita	largamente al di sopra delle attese	5
considerevole/significativa in via di miglioramento	superiore all'attesa	4
normale/regolare stabile	in linea con l'attesa	3
mediocre/modesta in flessione	inferiore all'attesa	2
limitata/inadeguata in netto peggioramento	largamente sotto l'attesa	1

#### **Riepilogo delle valutazioni di I istanza**

Aree di valutazione riportate in schede: elementi in ogni area: n. 4	Max/Min.	Punteggio individuale
Area A (massimo = 5 x 4 elementi; minimo = 1 x 4 elementi)	20/4	
Area B (massimo = 5 x 4 elementi; minimo = 1 x 4 elementi)	20/4	
Area C (massimo = 5 x 4 elementi; minimo = 1 x 4 elementi)	20/4	
Area D (massimo = 5 x 4 elementi; minimo = 1 x 4 elementi)	20/4	
Area E (massimo = 5 x 4 elementi; minimo = 1 x 4 elementi)	20/4	
Area F (massimo = 5 x 4 elementi; minimo = 1 x 4 elementi)	20/4	
<b>Punteggio complessivo di tutte le Aree di valutazione</b>	<b>120/24</b>	

3. La scheda di valutazione sarà oggetto di un incontro partecipativo tra il proponente la valutazione ed il soggetto valutato, finalizzato all'approfondimento delle varie aree tematiche di valutazione, con lo spirito di collaborazione. La scheda di valutazione di prima istanza, compilata in tutte le parti che la compongono, deve essere firmata dal dipendente valutato per presa visione. In caso di rifiuto si provvede all'invio della scheda di valutazione compilata e firmata dal valutatore presso il domicilio del valutato a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. Nel caso in cui il punteggio complessivo risulti inferiore a 72, il dipendente ha diritto di richiedere il riesame entro 10 (dieci) giorni, producendo la documentazione eventualmente ritenuta utile.
4. La scheda di valutazione deve essere restituita all'Area Gestione del Personale che la trasmetterà al Nucleo di Valutazione aziendale per la valutazione in seconda istanza.
5. La formulazione del giudizio finale, qualora negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dipendente valutato, anche assistito da persona di fiducia.
6. E' istituito, a partire dal 2006, un Nucleo di supporto all'Ufficio competente, costituito da n. 5 componenti e da un Segretario per le attività preordinate alla

corresponsione delle quote periodiche di produttività. Per attivare l'organismo di che trattasi si conviene di attribuire agli stessi un compenso a carico del Fondo, pari a €. 3.600,00 annuo lordo.

## *INDICE*

	pag.
Premessa formale	2
Premessa politica	2
Art. 1 Campo di applicazione, oggetto, durata	3
Art. 2 Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali	3
Art. 3 Relazioni sindacali	3
Art. 4 Comitati paritetici e commissioni	3
Art. 5 Diritti e libertà sindacali	4
Art. 6 Il sistema di finanziamento	4
Art. 7 Politiche di sviluppo e gestione del personale	4

Art. 8	Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro	6
Art. 9	Permessi articolo 21 CCNL 1.9.1995	6
Art. 10	Indennità	7
Art. 11	Lavoro straordinario	7
Art. 12	Produttività collettiva	8
Art. 13	Produttività individuale	9
Art. 14	Corresponsione incentivi	10
Art. 15	Procedure per la valutazione	10
Allegato 1	Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali	
Allegato 2	Protocollo di intesa relazioni sindacali	
Allegato 3	Schema di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali	
Allegato 4	Fondo "A"	
Allegato 5	Fondo "B"	
Allegato 6	Fondo "C"	
Allegato 7	Disciplina dei permessi retribuiti e non al personale dipendente	
Allegato 8	Budget lavoro straordinario	
Allegato 9	Scheda di valutazione	

**DELEGAZIONE DI LA PARTE SINDACALE**

OO.SS. Territoriali di categoria

- ✓ CGIL F.P.  
(Antonio MACCHIA) \_\_\_\_\_
  
- ✓ CISL FPS  
(Aldo GEMMA) \_\_\_\_\_
  
- ✓ UIL FPL  
(Vincenzo SANTACESARIA) \_\_\_\_\_
  
- ✓ FIALS  
(Martino ZUCCARO) \_\_\_\_\_
  
- ✓ F.S.I.

(Angelo GIOSA) \_\_\_\_\_

**R.S.U.**

✓ Antonio DI BELLA \_\_\_\_\_

✓ Giuseppe SICILIANO \_\_\_\_\_

✓ Giovanni GIACOVELLI \_\_\_\_\_

✓ Umberto BENTIVOGLIO \_\_\_\_\_

✓ Camillo CAMASSA \_\_\_\_\_

✓ Antonio PACCIOLLA \_\_\_\_\_

✓ Giuseppe SGURA \_\_\_\_\_

✓ Pasquale PRISCO \_\_\_\_\_

✓ Antonio MININNO \_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Dr. Alfredo RAMPINO \_\_\_\_\_

Dr. Emanuele VINCI \_\_\_\_\_

Dr. Ruggiero CASTRIGNANO' \_\_\_\_\_

Dr. Andrea CHIARI \_\_\_\_\_

Dr. Francesco DE LEONARDIS \_\_\_\_\_

Dr. Raffaele SUNNA \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE**

Rag. Vito DENITTO \_\_\_\_\_