

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.D.I.) PER L'ANNO
2009.

Siglato il 10/06/2010

Parere del revisore il 16/06/2010

Firmato il 16 GIU. 2010

Inviato all'A.R.A.N. il _____

PER CGIL FP 

LE RSU

Carlo Zuffarelli

Stelvio

Stefano

M - M-

X LA PARTE PUBBLICA

Renzo Enrico



Art. 1: Vigenza del contratto

1. Il presente accordo è valido per l'esercizio finanziario 2009.

CAPO I – FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 2: Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo ammonta ad € 110.393,32, suddivise in € 89.085,20 di risorse stabili ed € 21.308,12 di risorse variabili

Art. 3: Utilizzo dei fondi

1. Il fondo incentivante (risorse decentrate) per l'anno 2009 viene destinato secondo lo schema seguente:

RISORSE STABILI		89.085,20
così suddivise:		
Indennità di comparto da fondo	12.264,12	
Progressioni orizzontali	74.770,10	
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE		87.034,22
RISORSE STABILI DISPONIBILI		2.050,98
RISORSE VARIABILI		21.308,12
RECUPERO RISORSE STABILI		2.050,98
TOTALE RISORSE DISPONIBILI		23.359,10
così suddivise:		
indennità archivio informatico	750,00	
indennità maneggio valori e disagio	1.744,00	
indennità particolari responsabilità		
Produttività collettiva	20.865,10	
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI		0,00
Alla Produttività collettiva occorre aggiungere risorse 2008 risparmiate	23.978,85	
Totale produttività collettiva	44.843,95	

M *de* *or* *b* *o*



Le risorse per la produttività collettiva costituiscono la somma che residua nelle risorse decentrate dall'applicazione dei seguenti istituti:

- indennità per l'archivista informatico (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL del 1.04.1999 aggiunto dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.01.2004) riconosciuta nella misura di **Euro 750,00**;
- dell'indennità maneggio valori nella misura di complessivi **Euro 358,00** pari a 1,55giornalieri *231 giorni (52 settimane annue * 5 giorni settimanali lavorativi - 29 giorni di ferie);
- indennità rischio infrazioni del codice della strada (per il personale che utilizza l'auto quotidianamente come normale mezzo di servizio) pari a complessivi Euro 277,20 per gli operatori che lavorano 5 giorni la settimana pari ad Euro 1,2 giornalieri *231 giorni (52 settimane annue * 5 giorni settimanali lavorativi - 29 giorni di ferie) secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del D.p.r. n. 268/1987, dall'art. 28 del D.p.r. n. 347/1983, dall'art. 49 del D.p.r. n. 333/1990 (art. 17, lett. d) del CCNL 1 aprile 1999), per un totale di €1386,00 per n. 5 operatori..

Art. 4: Modalità e condizioni di erogazione del premio applicate dal 2009

L'attribuzione della quota di premio correlato ai risultati conseguiti deve essere effettuato sulla base delle modalità e delle condizioni sotto riportate:

- 1) il premio di produttività non viene erogato nei casi seguenti:
 - a) sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
 - b) congedo parentale facoltativo;
 - c) astensione malattia nei primi 10 giorni nell'anno solare ex art. 71 legge 133/2008
- 2) in caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerato come mese intero l'eventuale frazione;
- 3) nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o di trasferimento presso ente esterno, il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerato come mese intero l'eventuale frazione;
- 4) in caso di assenza il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di assenza, considerato come mese intero l'eventuale frazione

Non si considera la riduzione nei seguenti casi:

- a) periodi di ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività soppresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri, ivi compresi i periodi di prognosi connessi;
 - b) per l'astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza ivi compresa l'interdizione per gravidanza;
 - c) per malattia purché non superi i 30 giorni in totale (in totale il premio viene corrisposto solo per 20 gg. di malattia). Nel caso di malattia grave comprovata che impedisca la prestazione dell'attività di lavoro, l'assenza non influisce sull'erogazione del premio per un periodo di mesi tre, salvo che l'assenza duri per un anno consecutivo.
 - 5) nel caso di passaggio a settori di attività o di inquadramento nel corso dell'anno, il premio compete pro-quota in relazione agli specifici periodi di permanenza in ciascuna Area/inquadramento.
- Per tutti gli altri istituti contrattuali non regolamentati nel presente contratto si rimanda alla disciplina contenuta nel CCDI dell'anno 2006 e 2007.

Per l'Amministrazione

10 GIU. 2010

Enrico IANNONE

Per le R.S.U.

Per le OO.SS.

CCIL FP



[Handwritten signatures and initials in blue ink over the stamp and other text]