

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLO I.A.C.P. DI BRINDISI, RELATIVO AGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PER L'ANNO 2008.**

---

## **1. Campo di applicazione e durata del Contratto**

1. Nel rispetto del Contratto Nazionale, il presente CCDI disciplina, per il periodo 01 gennaio 2008-31 dicembre 2008, gli istituti economici demandati alla contrattazione aziendale e relativi al personale dipendente dello IACP di Brindisi, con esclusione dei dirigenti.
2. Le disposizioni delle precedenti discipline decentrate dell'Ente, per quanto compatibili con il presente CCDI, continuano a trovare applicazione anche per l'anno 2008.

## **2. Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2008**

1. Le risorse decentrate relative all'anno 2008, quantificate, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, come da allegato al presente CCDI, sono utilizzate per le finalità indicate nel medesimo allegato "B" e, in conformità dello stesso, precisamente:

- a) risorse per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria, nella misura già definita dai precedenti contratti decentrati, oltre alle risorse espressamente previste per nuove progressioni orizzontali da effettuarsi alle condizioni previste dal successivo articolo 3.
- b) risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, ad eccezione degli enti di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 (comuni di minori dimensioni demografiche), i quali reperiranno tali fondi nell'ambito delle proprie risorse finanziarie al di fuori del fondo (art. 17, c. 2, lettera c), C.C.N.L. 01,04.1999: da Risorse stabili art.31)
- c) quota riservata al pagamento delle indennità di turno, rischio, ecc. (art. 17, c. 2, lettera d)
- d) quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A, B e C (art. 17, c. 2, lettera e)
- e) quota riservata per compensare specifiche responsabilità (art. 17, e. 2, lettera f)
- f) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a)
- g) quota riservata per incentivare le particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (vedi quadro D punto 3) (art. 17, c. 2, lettera g)
- h) quota riservata alla indennità di comparto (art. 33, c. 4. lettere b) e c), del C.C.N.L. 22.01.2004: da Risorse stabili art.31)
- i) quota riservata alla disciplina dell'art.10 del C.C.N.L. 22.01.2004 (alte professionalità) (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004) da risorse stabili art 31).

## **3. Progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2008**

1. La decorrenza delle nuove progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria è fissata alla data del 01.01.2008, le cui risorse sono così ripartite :

€ 2.004,60 per progressioni orizzontali nell'ambito della Catg. "B"

€ 3.670,81 per progressioni orizzontali nell'ambito della Catg. "C"

€ 8.387,99 per progressioni orizzontali nell'ambito della Catg. "D"

2. La valutazione è effettuata dai responsabili di struttura, in ordine alla procedura di valutazione già stabilita nel CCDI del 10.11.2000, utilizzando le schede "A" , "A1" , "1" e "2" e allegate allo stesso.

3. Per essere valutati ed inseriti nella graduatoria di categoria i dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni debbono aver conseguito entro il 31.12.2007 una valutazione corrispondente ad almeno 70/100 punti.

4. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali di cui al presente articolo i dipendenti che, alla data del 31.12.2007 siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, se appartenenti alle categorie A, B ,C e D;

5. Sono, infine, esclusi dalla partecipazione alle selezioni tutti coloro che siano incorsi in sanzioni disciplinari, nel corso dell'anno 2007, di cui al Tit.II, Cap. I, Art. 3 del vigente CCNL 11.04.2008.

#### **4. Criteri per l'attribuzione delle indennità contrattuali**

Il comma 5 dell'art. 71 della L. n°113/2008 stabilisce che *"5. Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n°104"* .

##### **1. Retribuzione di posizione e risultato** (rif. art. 34 e 35 del CCNL 22/1/2004 e art. 5 del CCNL 1/4/1999)

Per la definizione del grado di complessità delle Posizioni Organizzative e la successiva individuazione di fascia, si tiene conto dei seguenti criteri afferenti alle caratteristiche organizzative e gestionali:

- Complessità direzionale:
  - complessità gestionale– operativa
  - complessità delle relazioni
  - complessità organizzativa
- Responsabilità attribuite:
  - responsabilità formali
  - e sostanziali aggiuntive

Il peso assegnato alla complessità direzionale è 80 su 100, mentre per le responsabilità attribuite vale un peso di 20 su 100.

La retribuzione di risultato deve essere definita proporzionalmente alla retribuzione di posizione in termini percentuali, in una fascia rapportata al 25%.

Le parti si riservano, entro il mese di febbraio, in sede di concertazione, di stabilire criteri più razionali per la selezione ai fini della attribuzione della retribuzione di risultato.

##### **2. Compensi relativi a prestazioni disagiate**

Sono previste specifiche indennità per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, commi 12, 13, 7, e 34 comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per CCIA

### **3. Turnazione** (art. 13 D.P.R. 268/87 e art. 22 CCNL 14/9/2000)

E' corrisposta un'indennità di turno nelle misure e con le modalità previste dall'art. 13 D.P.R. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.

L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.

I servizi nell'ente che effettueranno turnazione, saranno individuati dall'Amministrazione e sottoposti a concertazione.

### **4. Trattamento giornate festive**

1 Nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 24/1° c del CCNL del 14.9.2000, alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria si cumula quella del 30% derivante dall'applicazione dell'art. 24/4 comma del CCNL 14.9.2000.

2. Nel caso di prestazione lavorativa effettuata comunque in occasione delle festività civili o religiose ivi compreso il Santo Patrono dell'Ente, verrà corrisposta la retribuzione in forma straordinaria con le maggiorazioni indicate dall'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

3. I trattamenti dei commi 1 e 2 non sono cumulabili

### **5. Rischi particolarmente rilevanti** (art. 34, lett. f) DPR 268/87 e All. B) DPR 347/83 e art. 37 CCNL del 14/9/2000)

Sono remunerate le attività sottoposizione a rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 34 del D.P.R. 268/87 e dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000.

Le fattispecie del rischio sono quelle previste all'allegato B del D.P.R. 347/83 e le altre individuate col presente CCDI. I profili di riferimento sono:

- operai generici, operai specializzati.

Le parti si impegnano a verificare, con cadenza semestrale, l'utilizzo dell'istituto sopra citato.

La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2007.

### **6. Reperibilità** (art. 34 lett. g) DPR 268/87 e art. 49, co. 1 del DPR 333/90, art. 23 CCNL del 14/9/2000 e art. 11 CCNL del 5.10.2001).

Vengono individuate dalle parti le seguenti aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali dovrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità:

a) Area tecnica patrimonio e manutenzioni;

b) Area tecnica progettazioni;

per un totale di n. 4 unità.

Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per n. 4 dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.

La reperibilità è remunerata con una indennità pari a **€ 10,33 per 12 ore al giorno**; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a **quattro ore** ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. 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. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari e fissa, mensilmente i turni.

In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.

La liquidazione dei compensi dovrà avvenire **entro il mese successivo a quello di riferimento**.

Ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 1° aprile 2001 che integra l'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000, 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 o dell'art. 38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

La materia è oggetto di informazione preventiva.

### **7. Indennità maneggio valori** (art. 36 CCNL del 14/9/2000)

L'importo giornaliero di € 1,55 è destinato al personale dei Servizi adibito a compiti che comportino maneggio valori di cassa, nominato con apposito atto amministrativo.

### **8. Compensi relativi alle indennità attività disagiate**

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio e svolte da personale della categorie A, B e C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscono all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'Ente di garantire situazioni di front office superiori a quelle possibili con una articolazione oraria rigida,

2. Vengono compensate con le modalità di seguito indicate:

- E' stabilita una indennità pari a € 1,00 giornaliera, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, che viene destinata a compensare l'esercizio delle seguenti attività da parte del personale della categoria A e B nel profilo di:

operatori ecologici, cantonieri, operai generici, elettricisti, idraulici, operai specializzati, accertatori esterni, letturisti, addetti al centralino ed a macchine fotocopiatrici, addetti alla depurazione e alla sanificazione ambientale, etc.;

- E' stabilita una indennità pari a € 1,00, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, che viene destinata a compensare l'esercizio delle seguenti attività da parte del personale della categoria B e C che esplica:

- attività al PC o video terminale, per almeno 3 ore al giorno;
- attività di front-office in modo prevalente rispetto al back office intesa comunque come contatto diretto e sistematico con l'utenza finale;
- modifica delle articolazioni orarie di lavoro del personale in relazione a calendari prestabiliti.

L'erogazione delle suddette indennità nelle misure sopra riportate, viene subordinata all'effettiva esposizione a disagio e viene erogato con cadenza mensile sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore o area.

Le parti si riservano di individuare, in sede di esame da parte della D.T., altre figure professionali che, nello svolgimento delle proprie attività, operano in condizioni di disagio, pericolo e danno particolarmente rilevanti.

### **9. Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità** (rif. art. 17 co. 2 lett. f-CCNL 1999 e s.m.i.)

1) Le risorse economiche di cui al Fondo 2008 allegato al presente atto, sono destinate alla corresponsione di compensi al personale delle categorie B, C che svolge compiti comportanti specifiche responsabilità e della categoria D non incaricato di posizione organizzativa.

2) L'indennità è corrisposta al personale che si trovi in una delle seguenti condizioni :

- a) svolga funzioni di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b) abbia la direzione di una struttura organizzativa, sia responsabile di procedimento e svolga il proprio lavoro con ampio margine di autonomia ;
- c) sia tenuto alla firma del bilancio, del conto consuntivo e dei relativi certificati;
- d) svolga funzioni professionali specialistiche e di responsabilità, da esplicitare tramite apposita relazione del Capo Settore per l'anno 2008. Per l'anno 2009 e seguenti si potrà procedere con atti determinativi di programmazione
- e) abbia responsabilità di squadre di operai;

Il compenso per l'esercizio di compiti di cui sopra è determinato, a decorrere dal 1 gennaio 2008, in:

- Personale di categoria D non incaricato come Posizione Organizzativa ..... € 1.500,00 annui.
- Personale di categoria C responsabile di procedimento individuato ai sensi del regolamento dell'Ente ..... €1.350,00 annui.
- Personale di categoria B incaricato di particolari responsabilità individuato ai sensi del regolamento dell'Ente ..... €1.250,00 annui.

Per essere valutati al fine del conseguimento dell'indennità del presente punto 4., i dipendenti aventi titolo debbono aver prestato, nell'anno 2008, almeno 180 giorni di effettiva e concreta attività in servizio .

## **5. Progressioni economiche orizzontali**

La progressione economica orizzontale avviene in relazione ai processi di riorganizzazione e/o di riqualificazione dei servizi che s'intendono avviare e/o completare e tenuto conto delle risorse all'uopo disponibili.

La programmazione dei passaggi nell'ambito delle categorie, tenuto conto di quanto stabilito nel precedente comma 1, avviene annualmente previa apposita contrattazione.

2) La progressione economica orizzontale si attua attraverso un sistema di valutazione annuale che tiene conto dei parametri di cui all'allegata tabella A.

3) La sommatoria dei valori numerici attribuiti ai singoli fattori valutativi, sulla base delle previsioni contenute nell'Allegato A1 del presente CCDI, determina il punteggio utile per la collocazione di ciascun dipendente nell'ambito delle apposite graduatorie per categoria da pubblicare entro e non oltre il 31 marzo di ogni anno.

4) Avverso le graduatorie ogni dipendente può promuovere formale e motivato ricorso al Direttore Generale, trasmettendo copia dello stesso alla R.S.U..

5) Nella selezione per i passaggi all'interno delle singole categorie, la valutazione dell'impegno, delle prestazioni rese e della qualità della prestazione individuale tiene conto particolarmente dell'arricchimento professionale derivante da percorsi formativi collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione.

## **6. Progressione economica verticale**

Il sistema di progressione verticale è teso a valorizzare le risorse umane ed a riconoscere le capacità professionali interne all'Ente, attraverso procedure selettive da avviarsi nell'ambito dei posti vacanti della dotazione organica non destinati all'accesso dall'esterno.

Le selezioni interne riguardano i passaggi tra diverse categorie per i profili in cui è consentito anche l'accesso dall'esterno, o per profili la cui professionalità è acquisibile solo all'interno.

Le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore sono disciplinate con apposito Regolamento, previa concertazione con i soggetti sindacali.

I posti da coprire mediante procedure selettive interne sono individuate nell'ambito del piano occupazionale, oppure dei piani di riorganizzazione dei servizi (se elaborati in tempi diversi) , previa concertazione con i soggetti sindacali , mentre in sede di presentazione del bilancio di previsione vengono concordati i posti da coprire nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento.

## **7. Posizioni organizzative**

1) La definizione delle posizioni organizzative discende dall'analisi delle reali esigenze organizzative dell'Ente, derivanti dai processi di riforma in atto nella P.A., con particolare riferimento al decentramento organizzativo, alla semplificazione ed allo snellimento delle procedure, all'ordinamento delle autonomie locali.

2) Le posizioni organizzative attengono allo svolgimento di funzioni di coordinamento e/o direzione di strutture complesse o attività di staff, ricerca e vigilanza, con diretta assunzione di responsabilità. (interna, di budget ed esterna) e caratterizzate da elevata autonomia operativa.

3) Al fine di individuare e graduare le posizioni organizzative, si tiene conto dei seguenti parametri:

a) quantità/qualità delle risorse umane, finanziarie e strutturali da gestire (con particolare riferimento al P.E.G.);

b) complessità delle funzioni/attività assegnate e/o tipologia e quantità dei prodotti/servizi erogati;

c) livello di responsabilità richiesto per la posizione;

d) livello di autonomia richiesto;

e) quantità/qualità di relazioni con le altre strutture organizzative dell'Ente;

f) quantità/qualità delle relazioni con l'ambiente esterno ( rapporti, atti e provvedimenti);

g) impatto dell'attività svolta sui servizi resi.

4) Ai fini del conferimento degli incarichi, gli elementi di valutazione di cui all'art.9, comma2, del C.C.N.L. 31/3/99 sono così declinati:

-per i requisiti culturali si fa riferimento alle conoscenze praticate nell'attività quotidiana;

-per le attitudini e capacità professionali si fa riferimento alle abilità ed alle capacità verificate nell'attività lavorativa quotidiana;

-per l'esperienza acquisita si fa riferimento al curriculum professionale in analoghe posizioni organizzative.

5) A seguito del conferimento degli incarichi vengono predisposti, se necessario, appositi piani formativi finalizzati ad adeguare la competenza professionale posseduta dal personale interessato alle esigenze funzionali con esse alle diverse posizioni organizzative attribuite.

6) Gli atti di conferimento degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative, indicano, oltre alla durata., gli obiettivi da conseguire, i criteri di valutazione preventivamente definiti ed il valore economico della posizione.

7) La valutazione dei risultati dell'attività svolta dai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative avviene entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, a cura del Direttore Generale e con il supporto del nucleo di valutazione. La valutazione tiene conto dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi prefissati e dei parametri di cui al precedente comma 3).

## **8. Sviluppo attività formative**

1) La formazione del personale comunale costituisce elemento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane ed è finalizzata ad incidere sulle prestazioni individuali e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, per elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.

2) Per la realizzazione degli obiettivi di cui al precedente comma 1, vengono annualmente predisposti appositi piani di formazione professionale, di riqualificazione e di aggiornamento del personale che non siano astratti dal contesto del sistema organizzativo su cui si interviene, ma in grado di garantire una attività formativa permanentemente legata alla pratica quotidiana dello stesso contesto, capace di evolvere gli orientamenti e le soluzioni operative e che sia attenzione critica costante ai processi in campo per migliorarli ed adeguarli agli scopi operativi dell'Ente.

3) A tal fine la Direzione Generale, tenuto conto delle linee di indirizzo generale dell'Amministrazione riguardo all'attività di formazione ed aggiornamento professionale ed acquisite le eventuali indicazioni fornite sulla materia da tutti i dirigenti (o responsabili) dei Settori, predispone entro il 31 marzo di ciascun anno appositi piani formativi

da affidare a specifica contrattazione, sulla base delle proposte formulate dalla R.S.U. aziendale.

4) La pianificazione della formazione contiene:

- l'individuazione degli obiettivi strategici e l'indicazione dei tempi di attuazione dei programmi di formazione, da correlare anche alle progressioni orizzontali in ciascuna categoria;
- l'identificazione delle attività di formazione che coinvolgono tutti i dipendenti e quelle riguardanti specifiche professionalità, previa analisi dei bisogni formativi da effettuarsi mediante apposite conferenze di servizio o con l'impiego di questionari;
- l'indicazione delle tipologie dei percorsi di formazione (corsi e/o seminari organizzati dall'Ente o da strutture esterne, stage presso altre Amministrazioni o Aziende private, auto-formazione e auto-aggiornamento con la fornitura del materiale e delle necessarie istruzioni, ecc.);
- la definizione della metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'arricchimento ed aggiornamento professionale;
- la definizione delle modalità di accesso alla formazione;

5) Nel definire le modalità di accesso, vengono individuate le priorità ed indicati precisi criteri (precedenza a chi non ha ancora svolto attività di formazione, a chi è coinvolto in processi di riorganizzazione, a chi opera in strutture "strategiche", favorendo processi di rotazione), con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti l'opportunità di formarsi ed aggiornarsi.

6) Alla formazione professionale, alla riqualificazione ed all'aggiornamento del personale è destinato per il periodo di vigenza del presente CCDI, ai sensi dell'art. 23- comma 2 - del C.C.N.L. e del Protocollo d'Intesa sul Lavoro Pubblico del 12/3/97, un importo pari almeno all' 1% annuo del monte salari. Le somme eventualmente non spese nell'esercizio di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con le stesse finalità.

7) Le attività formative vengono svolte durante l'orario di lavoro e facendo salvo il principio delle pari opportunità.

8) La formazione e l'aggiornamento del personale, avendo la finalità di migliorare la qualità e la funzionalità dei servizi dello IACP di Brindisi, sono considerati elementi di valutazione nel processo dinamico del nuovo sistema di classificazione.

9) Tenuto conto dei processi di riforma in atto nella Pubblica Amministrazione e della necessità di adeguare i livelli di competenza e professionalità alle connesse esigenze, le priorità da indicare nei piani di formazione per gli anni 2001 riguardano:

- i processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
- la semplificazione e lo snellimento delle procedure;
- i nuovi strumenti di programmazione e gestione economico -finanziaria introdotti dalla legislazione nazionale (contabilità economico -finanziaria e patrimoniale, responsabilità economica, budget);
- metodiche di gestione delle risorse umane;
- rapporti con l'utenza;
- la nuova legislazione in materia di LL.PP. (legge n. 109/94 e s.m.i.) la Direttiva Cantieri (legge n.494/96 e s.m.i.)
- il nuovo sistema di qualificazione delle Imprese.

#### PIANO DI RIPARTO RISORSE ATTIVITA' FORMATIVE ANNO 2008

Ripartizione/Settore	Dipendenti in servizio	Risorse assegnate in Euro
<b>TOTALE</b>		

## **9. Patrocinio Legale**

In caso di procedimento di responsabilità civile e penale e/o contabile nei confronti di un dipendente per fatti e/o atti connessi all'espletamento di compiti d'istituto, l'Ente può assumere a proprio carico ogni onere di difesa, sin dall'avvio del procedimento, garantendo l'assistenza di un legale di comune gradimento, senza alcuna rivalsa nei confronti del dipendente solo in caso di assoluzione con formula piena da sentenza definitiva.

Se il procedimento coinvolge la difesa da parte di più specialisti, la nomina può avvenire per massimo due legali.

## **10. Copertura assicurativa**

1. Gli Enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CCNL de131.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o- per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono dettratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999.

## **11. Disposizioni disciplinari**

In allegato è riportato il Tit. II – Capo I – Artt. 3-4 e 5 del CCNL 11.04.2008, in ordine al codice disciplinare che il Dipendente deve osservare nel rapporto di lavoro con l'Ente.

TITOLO II  
RAPPORTO DI LAVORO  
CAPO I  
DISPOSIZIONI DISCIPLINARI  
Art. 3

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- C) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- C) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

8) La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- C) condanna passata in giudicato:
  1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.
  2. per gravi delitti commessi in servizio;
  3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
  - d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via

diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

12. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art.25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL sono disapplicate le disposizioni dell'art.25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.

#### Art. 4

##### Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art.3, comma 8, lett.g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.24, comma 1, lett .b) del CCNL del 22.1.2004.

4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici:

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto

previsto dall'art.653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il progresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.25, commi 8 e 9, del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell'art.26 del CCNL del 22.1.2004.

#### Art. 5

##### Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).

3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt.58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art.4, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.

**IO.** Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art.3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte del cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 22.1.2004.

# ALLEGATO A

## SISTEMA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORRIZZONTALE PARAMETRI E PROCEDURE DI VALUTAZIONE

### FASCIA B - Categoria B1, B2, B3, B4, B5,B6,B7

<i>passaggi</i>	<i>parametri di valutazione</i>	<i>punteggio max.</i>
<b>alla Categoria B2</b>	*Esperienze acquisita;	70
	*Risultati conseguiti;	10
	*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi;	10
	*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;	10
	totale peso	100
<b>alla Categoria B3</b>	*Esperienze acquisita;	60
	*Curriculum professionale;	10
	*Risultati conseguiti;	10
	*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi;	05
	*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;	10
	*Qualità delle relazioni con l'utenza;	05
totale peso	100	
<b>alla Categoria B4</b>	*Esperienze acquisita;	60
	*Curriculum professionale;	10
	*Risultati conseguiti;	10
	*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi;	05
	*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;	10
	*Qualità delle relazioni con l'utenza;	05
totale peso	100	
<b>alla Categoria B5,B6,B7</b>	*Esperienza acquisita;	50
	*Curriculum professionale;	20
	*Risultati conseguiti;	10
	*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi ;	05
	*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;	10
	*Qualità delle relazioni con l'utenza;	05
totale peso	100	

### **FASCIA C – Categoria C1,C2,C3,C4,C5**

<b>passaggi</b>	<b>parametri di valutazione</b>	<b>punteggio max.</b>
<b>alla Categoria C2</b>	*Esperienze acquisita;	50
	*Curriculum professionale	20
	*Risultati conseguiti;	10
	*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi;	10
	*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;	10
	totale peso	100
	<b>alla Categoria C3</b>	*Esperienze acquisita;
*Curriculum professionale;		20
*Risultati conseguiti;		10
*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi;		10
*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;		10
totale peso		100
<b>alla Categoria C4,C5</b>		*Esperienze acquisita;
	*Curriculum professionale;	20
	*Risultati conseguiti;	10
	*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi;	10
	*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;	10
	*Qualità delle relazioni con l'utenza;	10
	*Flessibilità, iniziativa e capacità di proporre Soluzioni innovative o migliorative nel Modello di organizzazione del lavoro;	10
	totale peso	100

**FASCIA D – Categoria D1,D2,D3,D4,D5,D6**

<i>passaggi</i>	<i>parametri di valutazione</i>	<i>punteggio max.</i>
<b>alla Categoria D2</b>	*Esperienze acquisita;	25
	*Curriculum professionale	20
	*Risultati conseguiti;	10
	*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi;	10
	*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;	15
	*Qualità delle relazioni con l'utenza;	10
	*Flessibilità, iniziativa e capacità di proporre Soluzioni innovative o migliorative nel Modello di organizzazione del lavoro;	10
	totale peso	100
	<b>alla Categoria D3,D4</b>	*Esperienze acquisita;
*Curriculum professionale		20
*Risultati conseguiti;		10
*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi;		10
*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;		15
*Qualità delle relazioni con l'utenza;		10
*Flessibilità, iniziativa e capacità di proporre Soluzioni innovative o migliorative nel Modello di organizzazione del lavoro;		10
*Capacità di adattamento ai cambiamenti e coinvolgimento nei processi lavorativi		05
totale peso		100
<b>alla Categoria D5,D6</b>	*Esperienze acquisita;	20
	*Curriculum professionale	20
	*Risultati conseguiti;	10
	*Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi;	10
	*Impegno profuso e qualità della prestazione individuale resa;	15
	*Qualità delle relazioni con l'utenza;	10
	*Flessibilità, iniziativa e capacità di proporre Soluzioni innovative o migliorative nel Modello di organizzazione del lavoro;	10
	*Capacità di adattamento ai cambiamenti e coinvolgimento nei processi lavorativi	05
	totale peso	100

## ALLEGATO A1

GRIGLIE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ED INDICATORI DI PUNTEGGIO DEI  
PARAMETRI PREVISTI ALL'ALLEGATO A

### FASCIA B — Categorie B2, B3.B4.B5.B6.B7

#### **Passaggi per la progressione economica all'interno della Fascia B**

**Per tutte le progressioni all'interno della fascia : anzianità massima valutabile anni 35.**

#### **Alle Categorie B2, B3:**

1. Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria B1

..... anni nella Categoria B2

2. Esperienza acquisita: punti 1.71 per anno di servizio nella fascia B;

3. Curriculum Professionale:

• Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale di appartenenza: punteggio previsto *punti 2 per corso;*

Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il , profilo professionale di appartenenza:

- |    |                                       |                           |
|----|---------------------------------------|---------------------------|
| a) | superiore ad 80 ore di partecipazione | <i>punti 5 per corso;</i> |
| b) | da 40 ad 80 ore di partecipazione     | <i>punti 3 per corso;</i> |
| c) | fino a 40 ore di partecipazione       | <i>punti 2 per corso;</i> |

Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

#### **Titoli di Studio:**

- |    |  |                 |
|----|--|-----------------|
| a) | Diploma di scuola media secondaria di 2 <sup>a</sup> grado | <i>punti 4;</i> |
| b) | Diploma di Laurea Breve                                    | <i>punti 5;</i> |
| c) | Laurea   | <i>punti 6.</i> |

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

---

#### **Alla Categoria B4:**

1.Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria B3

2.Esperienza acquisita: punti 1.71 per anno di servizio nella fascia B;

3.Curriculum Professionale:

- Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale di appartenenza: punteggio previsto *punti 2 per corso;*

Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale di appartenenza:

- a) superiore ad 80 ore di partecipazione *punti 5 per corso;*
- b) da 40 ad 80 ore di partecipazione *punti 3 per corso;*
- c) fino a 40 ore di partecipazione *punti 2 per corso;*

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

Titoli di Studio:

- a) Diploma di scuola media secondaria di 2<sup>A</sup> grado *punti 4;*
- b) Diploma di Laurea Breve *punti 5;*
- c) Laurea *punti 6.*

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

---

## Alla Categoria B5:

1. Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria B4

2. Esperienza acquisita: punti 1.42 per anno di servizio nella fascia B;

3. Curriculum Professionale:

- Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale di appartenenza: punteggio previsto *punti 2 per corso;*

Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale di appartenenza:

- a) superiore ad 80 ore di partecipazione *punti 6 per corso;*
- b) da 40 ad 80 ore di partecipazione *punti 3 per corso;*
- c) fino a 40 ore di partecipazione *punti 2 per corso;*

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

Titoli di Studio:

- a) Diploma di scuola media secondaria di 2<sup>A</sup> grado *punti 4;*
- b) Diploma di Laurea Breve *punti 5;*
- c) Laurea *punti 6.*

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

Alle Categorie B6,B7 :

1.Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nelle Categorie B5-B6

2.Esperienza acquisita: punti 1.42 per anno di servizio nella fascia B;

3.Curriculum Professionale:

- Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale di appartenenza: punteggio previsto *punti 2 per corso*; Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale di appartenenza:
  - a) superiore ad 80 ore di partecipazione *punti 6 per corso*;
  - b) da 40 ad 80 ore di partecipazione *punti 3 per corso*;
  - c) partecipazione fino a 40 ore di *punti 2 per corso*;

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento*;

Titoli di Studio:

- a) Diploma di scuola media secondaria di 2^ grado *punti 4*;
- b) Diploma di Laurea Breve *punti 5*;
- c) Laurea *punti 6*.

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

## **FASCIA C - Categorie C2. C3. C4. C5**

### **Passaggi per la progressione economica all'interno della Fascia C**

**Per tutte le progressioni all'interno della fascia : anzianità massima valutabile anni 35.**

Alla Categoria C2:

1.Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria C1

2.Esperienza acquisita: punti 1.42 per anno di servizio nella fascia C;

3.Curriculum Professionale:

• Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale appartenenza:  
punteggio previsto *punti 3 per corso;*

Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale  
appartenenza:

- a) superiore ad 80 ore di partecipazione *punti 6 per corso;*
- b) da 40 ad 80 ore di partecipazione *punti 4 per corso;*
- c) fino a 40 ore di partecipazione *punti 3 per corso;*

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

Titoli di Studio:

- a) Diploma di scuola media secondaria di 2<sup>A</sup> grado *punti 7;*
- b) Diploma di Laurea Breve *punti 8;*
- c) Laurea *punti 9.*

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

---

Alla Categoria C3:

1.Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria C2

2.Esperienza acquisita: punti 1.42 per anno di servizio nella fascia C;

3.Curriculum Professionale:

• Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale di appartenenza: punteggio previsto *punti 3 per corso;*

Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio -attinenti il profilo professionale di appartenenza:

- |    |                                       |                           |
|----|---------------------------------------|---------------------------|
| a) | superiore ad 80 ore di partecipazione | <i>punti 6 per corso;</i> |
| b) | da 40 ad 80 ore di partecipazione     | <i>punti 4 per corso;</i> |
| c) | fino a 40 ore di partecipazione       | <i>punti 3 per corso;</i> |

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

Titoli di Studio:

- |    |  |                  |
|----|--|------------------|
| a) | Diploma di scuola media secondaria di 2^ grado | <i>punti 7;</i>  |
| b) | Diploma di Laurea Breve                        | <i>punti 8;</i>  |
| c) | Laurea   | <i>punti 10.</i> |

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

---

#### **Alla Categoria C4:**

1.Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria C3

2. Esperienza acquisita: punti 0,85 per anno di servizio nella fascia C;

3.Curriculum Professionale:

• Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale di appartenenza: punteggio previsto *punti 3 per corso;*

Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale di appartenenza:

- |    |                                       |                           |
|----|---------------------------------------|---------------------------|
| a) | superiore ad 80 ore di partecipazione | <i>punti 9 per corso;</i> |
| b) | da 40 ad 80 ore di partecipazione     | <i>punti 8 per corso;</i> |
| c) | fino a 40 ore di partecipazione       | <i>punti 7per corso;</i>  |

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

Titoli di Studio:

- |    |  |                 |
|----|--|-----------------|
| a) | Diploma di scuola media secondaria di 2^ grado | <i>punti 7;</i> |
|----|--|-----------------|

- |    |                         |                  |
|----|-------------------------|------------------|
| b) | Diploma di Laurea Breve | <i>punti 8;</i>  |
| c) | Laurea                  | <i>punti 10.</i> |

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

---

### **Alla Categoria C5:**

1. Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria C4

2. Esperienza acquisita: punti 0,85 per anno di servizio nella fascia C;

3. Curriculum Professionale:

• Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale appartenenza:  
punteggio previsto *punti 3 per corso;*

Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale  
appartenenza:

- |    |                                       |                           |
|----|---------------------------------------|---------------------------|
| a) | superiore ad 80 ore di partecipazione | <i>punti 9 per corso;</i> |
| b) | da 40 ad 80 ore di partecipazione     | <i>punti 8 per corso;</i> |
| c) | fino a 40 ore di partecipazione       | <i>punti 7 per corso;</i> |

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

Titoli di Studio:

- |    |  |                  |
|----|--|------------------|
| a) | Diploma di scuola media secondaria di 2 <sup>A</sup> grado | <i>punti 7;</i>  |
| b) | Diploma di Laurea Breve                                    | <i>punti 8;</i>  |
| c) | Laurea   | <i>punti 10.</i> |

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

**FASCIA D -Categorie D2. D3. D4. D5, D6**

***Passaggi per la progressione economica all'interno della Fascia D***

**Per tutte le progressioni all'interno della fascia : anzianità massima valutabile anni 35.**

**Alla Categoria D2:**

1.Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria D1

2.Esperienza acquisita: punti 0,71 per anno di servizio nella fascia D;

3.Curriculum Professionale:

- Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale di appartenenza: punteggio previsto *punti 3 per corso*; Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale di appartenenza:
  - a) superiore ad 80 ore di partecipazione *punti 9 per corso*;
  - b) da 40 ad 80 ore di partecipazione *punti 7 per corso*;
  - c) fino a 40 ore di partecipazione *punti 6 per corso*;

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento*;

Titoli di Studio:

- a) Diploma di Laurea Breve *punti 10*;
- b) Laurea *punti 12*.

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

---

**Alla Categoria D3:**

1.Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria D2

2. Esperienza acquisita: punti 0,57 per anno di servizio nella fascia D;

3.Curriculum Professionale:

- Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale n appartenenza: punteggio previsto *punti 3 per corso*;
- Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale di

appartenenza:

- |    |                                       |                           |
|----|---------------------------------------|---------------------------|
| a) | superiore ad 80 ore di partecipazione | <i>punti 9 per corso;</i> |
| b) | da 40 ad 80 ore di partecipazione     | <i>punti 7 per corso;</i> |
| c) | fino a 40 ore di partecipazione       | <i>punti 6 per corso;</i> |

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

Titoli di Studio:

- |    |                         |                  |
|----|-------------------------|------------------|
| a) | Diploma di Laurea Breve | <i>punti 10;</i> |
| b) | Laurea                  | <i>punti 12.</i> |

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

---

#### **Alla Categoria D4:**

1. Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria D3

2. Esperienza acquisita: punti 0,57 per anno di servizio nella fascia C;

3. Curriculum Professionale:

• Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale di appartenenza: punteggio previsto *punti 3 per corso;*

Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale di appartenenza:

- |    |                                       |                           |
|----|---------------------------------------|---------------------------|
| a) | superiore ad 80 ore di partecipazione | <i>punti 9 per corso;</i> |
| b) | da 40 ad 80 ore di partecipazione     | <i>punti 7 per corso;</i> |
| c) | fino a 40 ore di partecipazione       | <i>punti 6 per corso;</i> |

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

Titoli di Studio:

- |    |                         |                  |
|----|-------------------------|------------------|
| a) | Diploma di Laurea Breve | <i>punti 8;</i>  |
| b) | Laurea                  | <i>punti 10.</i> |

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

---

### **Alle Categorie D5,D6:**

1.Requisiti generali per l'accesso alle selezioni:

..... anni nella Categoria D4 o D5

2.Esperienza acquisita: punti 0,57per anno di servizio nella fascia C:

3.Curriculum Professionale:

- Corsi di specializzazione e perfezionamento attinenti il profilo professionale di appartenenza: punteggio previsto *punti 3 per corso;*
- Corsi di formazione ed aggiornamento obbligatorio attinenti il profilo professionale di appartenenza:
  - a) superiore ad 80 ore di partecipazione *punti 10 per corso;*
  - b) da 40 ad 80 ore di partecipazione *punti 8 per corso;*
  - c) fino a 40 ore di partecipazione *punti 6 per corso;*

I Corsi di formazione ed aggiornamento facoltativi attinenti il profilo professionale di appartenenza sono valutati al 50% rispetto a quanto previsto per quelli a carattere obbligatorio.

Partecipazione a Convegni, Seminari di studio riguardanti materie riconducibili alle attività d'istituto proprie del profilo professionale di appartenenza *punti 1 per evento;*

Titoli di Studio:

- a) Diploma di Laurea Breve *punti 10;*
- b) Laurea *punti 12.*

I titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

---

## **ALLEGATI "1" E "2"**

### **Valutazione individuale**

E' indispensabile che la valutazione individuale, per garantire trasparenza ed imparzialità, sia effettuata mediante "griglie di valutazione" pre-impostate.

Allo scopo detta valutazione sarà effettuata dai vari Dirigenti Responsabili sulla base degli indicatori previsti nelle griglie di cui all'Allegato 2 (le griglie di valutazione individuale sono predisposte e diversificate per Fascia).

Ai fini della trasparenza e dell'imparzialità della valutazione individuale che deve essere operata dalla Dirigenza si conviene di seguire le procedure indicate all'Allegato 1, così da compiere un percorso partecipato che coinvolga direttamente il personale dipendente.

In questo modo i dipendenti potranno verificare le valutazioni espresse, chiedere chiarimenti, confrontarsi con il Dirigente ed eventualmente annotare le proprie osservazioni sulle schede predisposte propedeuticamente alla definizione dei risultati delle diverse selezioni per la progressione economica orizzontale.

## Allegato 1

### VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

SEZIONE I – Dati di identificazione	
Data	_____
Nome	_____
Area	_____
Posizione	_____
Periodo di valutazione	_____
SEZIONE II – Obiettivi/Incarichi/Risultati	

**SEZIONE III – Osservazioni del valutato**

Firma del valutato \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

**SEZIONE IV – Griglia di valutazione individuale per i passaggi di Categoria all'interno dell'Ente**

<b>Adeguito</b> Prestazione che raggiunge le attese minime per questo incarico	<b>Buono</b> La prestazione soddisfa i requisiti normalmente richiesti per questo incarico; supera le attese in alcuni aspetti	<b>Ottimo</b> La prestazione supera ampiamente le tipiche attese per questo incarico; regolarmente raggiunge risultati ottimali e/o fornisce contributi positivi
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Valutazione effettuata da \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

In consultazione con il valutato \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

**SEZIONE V – Settore del Personale – Interventi proposti**

## Allegato 2

<b>Griglia di valutazione individuale per i passaggi di categoria all'interno della Fascia B</b>			
<b>indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 4)</b>	<b>Buono (punti 7)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
<b>Risultati conseguiti</b> <i>(Risponde degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 3)</b>	<b>Buono (punti 6)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
<b>Impegno profuso e qualità della prestazione individuale</b> <i>(capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 1)</b>	<b>Buono (punti 3)</b>	<b>Ottimo (punti 5)</b>
<b>Qualità delle relazioni con l'utenza</b> <i>(capacità di gestione di relazioni interfunzionali)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 1)</b>	<b>Buono (punti 3)</b>	<b>Ottimo (punti 5)</b>
<b>Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi</b> <i>(grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrato nell'utilizzo di computers, strumentazioni e attrezzature tecniche per l'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Griglia di valutazione individuale per i passaggi di categoria all'interno della Fascia C**

<b>indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguito (punti 4)</b>	<b>Buono (punti 7)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
Risultati conseguiti <i>(capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute; attitudine alla ricerca di soluzioni di problematiche)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguito (punti 3)</b>	<b>Buono (punti 6)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
Impegno profuso e qualità della prestazione individuale <i>(capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo; capacità di individuare le priorità e di operare in conseguenza)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguito (punti 3)</b>	<b>Buono (punti 6)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
Qualità delle relazioni con l'utenza <i>(capacità di gestione di relazioni interfunzionali; capacità di individuare soluzioni nei rapporti con l'utenza)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguito (punti 5)</b>	<b>Buono (punti 8)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi <i>(grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrato nell'utilizzo di softwares, strumentazioni e attrezzature tecniche per l'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguito (punti 4)</b>	<b>Buono (punti 8)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
Flessibilità, iniziativa e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative nel modello di organizzazione del lavoro <i>(capacità di autorganizzarsi ed ottimizzare il tempo di lavoro ed i costi, rispettando i tempi e le scadenze; capacità di orientamento al lavoro di gruppo)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Griglia di valutazione individuale per i passaggi di categoria all'interno della Fascia D**

<b>indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 4)</b>	<b>Buono (punti 7)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
Risultati conseguiti <i>(capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute; attitudine alla ricerca di soluzione di problematiche)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 5)</b>	<b>Buono (punti 10)</b>	<b>Ottimo (punti 15)</b>
Impegno profuso e qualità della prestazione individuale <i>(capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo; capacità di individuare le priorità e di operare in conseguenza; capacità di pianificare la gestione delle risorse assegnate; capacità di coordinamento sistematico e di conoscenze evolute plurispecialistiche)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 3)</b>	<b>Buono (punti 6)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
Qualità delle relazioni con l'utenza <i>(capacità di gestione di relazioni interfunzionali; capacità di individuare soluzioni nei rapporti con l'utenza)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 5)</b>	<b>Buono (punti 8)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi <i>(grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrato nell'utilizzo di software, strumentazioni e attrezzature tecniche per l'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 4)</b>	<b>Buono (punti 8)</b>	<b>Ottimo (punti 10)</b>
Flessibilità, iniziativa e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative nel modello di organizzazione del lavoro <i>(capacità di autorganizzarsi ed ottimizzare il tempo di lavoro ed i costi, rispettando i tempi e le scadenze; capacità di orientamento al lavoro di gruppo)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Indicatori di punteggio</b>	<b>Adeguato (punti 1)</b>	<b>Buono (punti 3)</b>	<b>Ottimo (punti 5)</b>
Capacità di adattamento ai cambiamenti e coinvolgimento nei processi lavorativi <i>(capacità di organizzare l'unità operativa assegnata e di gestire processi integrati; capacità di orientamento delle attività per gruppi di lavoro; senso del ruolo e attitudine alla comunicazione esterna; capacità di autoverifica dei risultati conseguiti; elevate conoscenze tecnico-specialistiche atte ad ottimizzare le interrelazioni fra le diverse funzioni; capacità di leadership)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Istituto Autonomo Case Popolari*  
per la Provincia di BRINDISI

**UFFICIO DEL PERSONALE**

**QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2008, DELLE RISORSE PER LE  
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)**

(Artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22 gennaio 2004 e art.4 CCNL del 9 maggio 2006)

**A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno  
2008 secondo la previgente disciplina contrattuale.**

**(art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati  
dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01.04.1999; art. 4, commi 1 e  
2, del CCNL 05.10.2001)**

1.a) Ammontare fondo 1998, escluso straordinario, -Art. 31 CCNL 6.7.95	€	36.968,58	
1.b) Risorse aggiuntive 1998 -Art. 32 CCNL 6.7.95 e Art. 3 CCNL 16.7.96	€	4.711,21	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Risorse disponibili solo a seguito di accertamento preventivo da parte dei servizi di controllo interno (art. 15, c. 4 del C.C.N.L. 10 aprile 1999).</p>	2) eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 ai sensi dell'art. 32 C.C.N.L. 06.07.1995 (art. 15, c. 1, lettera b) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€	0,00
	3) eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 ai sensi dell'art. 3 C.C.N.L. 16.07.1996 (art. 15, c. 1, lettera b) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€	0,00
	4) eventuali risparmi di gestione risultanti dal conto consuntivo dell'esercizio precedente già destinati nell'anno 1998 secondo la disciplina degli artt. 32 C.C.N.L. 06.07.1995 e 3 C.C.N.L. 16.07.1996 (art. 15, c. 1, lettera c) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€	0,00
	5) risparmi derivanti dalla applicazione dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 15, c. 1, lettera f) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€	0,00
6) compensi per lavoro straordinario destinati, nell'anno 1998, al personale delle ex qualifiche VII e VIII che è risultato beneficiario della retribuzione di posizione (art. 10 e 11 del C.C.N.L. 31.09.1999) calcolati in proporzione, secondo la seguente formula (artt. 14, c. 1, e 15, c. 1, lettera a) C.C.N.L. 01.04.1999):			
$\frac{\text{fondo per lavoro straordinario 1998} \times \text{numero soggetti beneficiari retrib. posiz.}}{\text{numero complessivo dipendenti in servizio nell'anno 1998}}$	€	0,00	
7) insieme delle risorse già destinate nell'anno 1998 al L.E.D.. Importo teorico derivante dalla applicazione delle percentuali di cui all'art. 4 c. 2, del C.C.N.L. 16.07.1996. Vanno, a tal fine, considerati tutti i L.E.D. attribuibili ancorché non attribuiti per mancanza di requisiti soggettivi da parte del personale dipendente (art. 15, c. 1, lettera g) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€	15.630,63	
8) risorse destinate alla indennità di direzione e di staff (€ 774,69) alla ex qualifica VIII ai sensi dell'art. 37, c. 4, del C.C.N.L. 06.07.1995 (art. 15, c. 1, lettera h) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€	0,00	
9) art. 15, c. 1, lettera i) del C.C.N.L. 01.04.1999. È APPLICABILE ALLE SOLE REGIONI	€	0,00	

10) importo pari allo 0,52% del monte salari 1997 a decorrere dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000 (art. 15, c. 1, lettera j) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€ 4.614,52
11) quota del trattamento accessorio già destinato al personale trasferito a seguito di processi di decentramento e/o delega di funzioni (art. 15, c. 1, lettera l) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€ 0,00
12) in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti a seguito di aumento delle dotazioni organiche. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999)	€ 38.734,25
13) importo pari al 1,1% del monte salari 1999, a decorrere dal 1° gennaio 2001 (art. 4, c. 1, C.C.N.L. 05.10.2001)	€ 8.318,87
14) retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 1° gennaio 2000 (art. 4, comma 2, del C.C.N.L. 05.10.2001)	€ 48.570,44
<b>TOTALE A - RISORSE DETERMINATE PER L'ANNO 2008</b>	<b>€ 157.548,50</b>

**B) Incremento delle risorse relative all'anno 2008 destinate alla generalità dei dipendenti.  
(art. 32 del C.C.N.L. 22.01.2004 e art.4 C.C.N.L. 9 maggio 2006)**

1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1)	€ 4.215,84
2) importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)	€ 3.399,87
3) Incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004):	
a) ai sensi dell'art. 1, comma 3, del C.C.N.L. 05.10.2001	€ 2.302,93
b) ai sensi dell'art. 29, comma 5, del C.C.N.L. 22.01.2004	€ 2.578,00
<b>Totale</b>	<b>€ 4.880,93</b>
4) importo pari allo 0,50% del monte salari 2003, (comma 6 art.4 CCNLI 9 maggio 2006).	€ 4.104,73
5) importo pari allo 0,60% del monte salari 2005, (comma 7 art.8 CCNL 1104/2008).	€ 6.459,21
<b>TOTALE B</b>	<b>€ 23.060,58</b>

**C) Incremento delle risorse da destinare esclusivamente al finanziamento della disciplina dell'art. 10  
(alte professionalità: solo Enti con dirigenza).  
(art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)**

1) importo pari allo 0,20% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 3 e 8). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)	€
<b>TOTALE C</b>	<b>€ 0,00</b>

<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		€ <b>180.609,08</b>
<b>ESCLUSIONI</b>		€ <b>159.737,09</b>
Nelle esclusioni vanno conteggiate		
a) tutte le somme che, sino all'anno 2005 compreso, risultano utilizzate per pagare le progressioni economiche orizzontali, ove le stesse siano state di fatto conservate nel calcolo delle disponibilità dell'Art. 15 del CCNL dell'1.4.1999; queste somme concorrevano e concorrono ancora a costituire lo specifico "fondo per le progressioni orizzontali" di cui all'Art. 17, comma 2, lett. c) del citato CCNL;	69.985,72	
b) le somme utilizzate, dall'anno 2003, per il parziale finanziamento della indennità di comparto;	17.447,40	
c) tutte le somme destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, limitatamente agli enti con personale dirigenziale; queste risorse devono essere, infatti, già ricomprese nel "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" di cui all'Art. 17, comma 2, lett. b) del ripetuto CCNL dell'1.4.1999;	72.303,97	
d) le somme utilizzate per il primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).		
<b>D) Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità. (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22.01.2004)</b>		
1) Somme non utilizzate esercizio precedente (art. 17, c. 5, del C.C.N.L. 01.04.1999)		€ 9.442,76
2) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizz. ecc. con soggetti pubblici o privati) (art. 15, c. 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999		€ 0,00
3) 20% delle economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996 (art. 15, c. 1, lettera e) del C.C.N.L. 1.04.1999		€ 0,00
4) risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni)		€ 0,00
5) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 01.04.1999 (art. 15, c. 1, lettera m) del C.C.N.L. 01.04.1999		€ 28.699,55
6) eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata, a decorrere dal 01.04.1999. Sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997, in presenza, comunque, della sussistenza, nel bilancio, della relativa capacità di spesa (art. 15, c. 2, C.C.N.L. 01.04.1999)		€ 10.648,89
7) in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999), per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivati dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso C.C.N.L. dell'01.04.1999		€ 3.210,00
8) eventuale quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54 C.C.N.L. 14.09.2000)		€ 0,00
<b>TOTALE D</b>		<b>€ 52.001,20</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO DISPONIBILE PER L'ANNO 2008:</b>		
- TOTALE A)		€ 157.548,50
- TOTALE B)		€ 23.060,58
- TOTALE C)		€ 0,00

TOTALE RISORSE STABILI	€ 180.609,08
E S C L U S I O N I	€ 159.737,09
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILE	€ 20.871,99
- TOTALE D)	€ 52.001,20
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 72.873,19</b>

### E) Determinazione disponibilità per lavoro straord. 2008

– somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario	€ 33.090,43
– disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge o per fronteggiare eventi eccezionali (art. 15, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999)	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 33.090,43</b>
a detrarre:	
1) somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario al personale delle ex qualifiche VII e VIII (quota risultante dal precedente quadro A, punto 6)	€ 0,00
2) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 1° aprile 1999 (precedente quadr o D, punto 5)	€ 28.699,55
<b>SOMMANO LE DETRAZIONI</b>	<b>€ 28.699,55</b>
<b>DIFFERENZA DISPONIBILE PER IL LAVORO STRAORDINARIO</b>	<b>€ 4.390,88</b>

Data

Il responsabile del servizio

F) Proposta per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività. (art. 17, C.C.N.L. 01.04.1999)	Somme da includere nello stipendio	Residue disponibilità
1) quota riservata agli incrementi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999: da Risorse stabili art.31) ivi compresi gli incrementi attribuiti in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 7, dello stesso contratto.	€ 0,00	€ 0,00
2) quota riservata alla retribuzione di posizione e di risultato, ad eccezione degli enti di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 (comuni di minori dimensioni demografiche), i quali reperiranno tali fondi nell'ambito delle proprie risorse finanziarie al di fuori del fondo (art. 17, c. 2, lettera c), C.C.N.L. 01.04.1999: da Risorse stabili art.31)	€ 0,00	€ 0,00
3) quota riservata al pagamento delle indennità di turno, rischio, ecc. (art. 17, c. 2, lettera d)	€ 11.278,80	€ 0,00
4) quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A, B e C (art. 17, c. 2, lettera e)	€ 0,00	€ 0,00
5) quota riservata per compensare specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lettera f)	€ 0,00	€ 0,00
6) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a)	€ 0,00	€ 0,00

7) quota riservata per incentivare le particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (vedi quadro D punto 3) (art. 17, c. 2, lettera g)	€ 0,00	€ 0,00
8) quota riservata alla indennità di comparto (art. 33, c. 4. lettere b) e c), del C.C.N.L. 22.01.2004: da Risorse stabili art.31)	€ 0,00	€ 0,00
9) quota riservata alla disciplina dell'art.10 del C.C.N.L. 22.01.2004 (alte professionalità) (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004) da risorse stabili art.31.	€ 0,00	€ 0,00
10) quota riservata ai messi notificatori (art. 54, C.C.N.L. 14.09.2000 e art. 31, c. 3, del C.C.N.L. 16.10.2003)	€ 0,00	€ 0,00
<b>Residua quota non utilizzata da riassegnare nel fondo 2009</b>	€ 0,00	€ 61.594,39
<b>TORNA LA SOMMA COMPLESSIVA A DISPOSIZIONE</b>	€ <b>11.278,80</b>	€ <b>61.594,39</b>
	<b>€ 72.873,19</b>	