



*[Handwritten signature]*

Regione Calabria

A.R.P.A.CAL

A.r.p.a.Cal.

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria



**CONTRATTO  
INTEGRATIVO  
DECENTRATO  
ANNO 2007**

## ART. 1

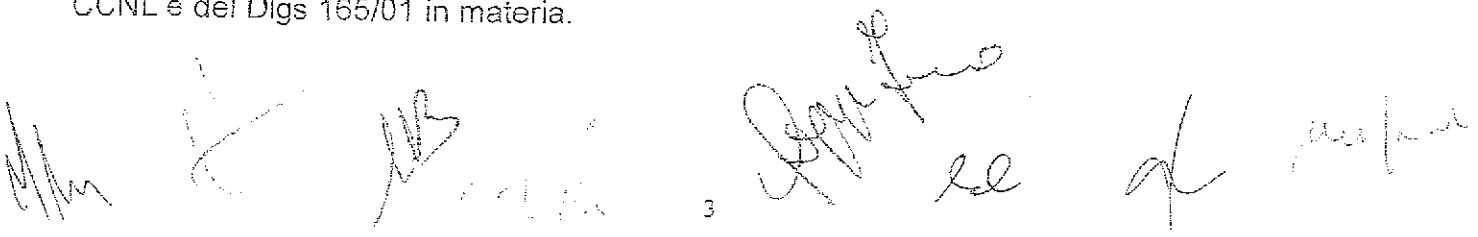
### Ambito di applicazione e durata.

1. Il presente Contratto integrativo Decentrato Aziendale, definito ai sensi dell'art. 4 CCNL del Comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale parte normativa quadriennio 2002 - 2005 e parte economica biennio 2002-2003, del 19 aprile 2004, ed ai sensi dell'art. 45 del D.lgs 165/01, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'area del comparto, dipendente dell'ARPACAL.
2. Il presente contratto ha valenza annuale per il periodo 1 gennaio 2007 - 31 dicembre 2007 per la parte economica.
3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie finalizzate all'esecuzione del presente CCDI, nel rispetto dei vincoli risultanti dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Agenzia.

## ART. 2

### Relazioni sindacali.

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
2. In particolare le parti confermano i contenuti e la validità del protocollo d'intesa per le relazioni sindacali sottoscritto in data 07/04/2004, finalizzato a disciplinare le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell'Agenzia, in conformità e nel rispetto del vigente CCNL e del D.lgs 165/01 in materia.



ART. 3

interpretazione autentica.

1. Nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CCDI, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle stesse per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

L'accordo di interpretazione autentica della clausola, verbalizzato e sottoscritto, sostituisce sin dall'inizio della vigenza del CCDI la clausola controversa.

2. In osservanza dei principi di cui all'art. 40 del Dlgs 165/01, le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali, anche in materia di trattamento economico, in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge e/o previste e contenute nel CCNL, si intendono nulle e, conseguentemente, non possono essere applicate.

Art. 4

Fondo art. 29 – Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno.

Il Fondo di cui all'art.29 del CCNL 2002-2005 per l'anno 2007, ammonta complessivamente a €235.454,29, ed è ripartito come di seguito specificato:

Pagamento delle prestazioni di Lavoro Straordinario ( entro il limite massimo delle 180 ore previste dal CCNL ) e della indennità di pronta disponibilità, per l'anno 2007, fino al mese di ottobre, per un importo complessivo di €200.626,51 suddiviso nel seguente modo:

1) Lavoro straordinario € 138.257,35:

• prestazioni di Lavoro Straordinario Catanzaro	€ 35.220,99
• prestazioni di Lavoro Straordinario Cosenza	€ 50.885,58
• prestazioni di Lavoro Straordinario Reggio Cal.	€ 37.217,12
• prestazioni di Lavoro Straordinario Vibo Valentia.	€ 3.741,35
• prestazioni di Lavoro Straordinario Crotone.	€ 4.716,37
• prestazioni di Lavoro Straordinario Sede Centrale	€ 6.475,94

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

2) Indennità di pronta disponibilità: € 63.637,98

• indennità di pronta disponibilità	Catanzaro	€ 7.209,79
• indennità di pronta disponibilità	Cosenza	€ 26.205,23
• indennità di pronta disponibilità	Reggio Cal.	€ 30.222,96

Dal Fondo residua la somma di € 34.827,78 che le parti concordano destinata alla liquidazione delle ore di lavoro straordinario e di pronta disponibilità per le mensilità di Novembre e Dicembre 2007. Eventuali eccedenze a consuntivo saranno destinate al Fondo della Produttività.

ART. 5

Fondo art.30 – Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

il Fondo di cui all'art.30 dei CCNL 2002-2005 per l'anno 2007 risulta così costituito:

- Contrattazione decentrata per l'anno 2004: il Fondo è stato rideterminato mediante lo spostamento di € 18.000,00 al Fondo art. 31 e modificate le percentuali di destinazione dei Fondi art. 32 e art 33 corrispondenti al 10% destinato al Fondo art. 30 ed al 90% destinato al fondo art.31.
  - Contrattazione decentrata per l'anno 2005. il Fondo è stato rideterminato mediante lo spostamento di € 13.373,00 al Fondo art. 31.
- |    |  |               |
|----|--|---------------|
| A. | Fondo approvato con Decreto n.860 del 17/12/2003           | € 40.569,52;  |
| B. | Incremento Fondo Contrattazione decentrata per l'anno 2004 | € 33.641,30;  |
| C. | Trasferimento Fondi art. 31 Contrattaz. Decentr. 2004      | € - 18.000,00 |
| D. | Trasferimento Fondi art. 31 Contrattaz. Decentr. 2005      | € -13.373,00  |
| E. | Incremento Fondo con decreto n. 1375 del 20/12/2007        | € 9.964,24    |
| F. | Residuo Fondo Comparto art 30 anno 2006                    | € 42.837,82   |
| G. | Residuo Fondo Finanziamento art 31 2006                    | € 67.741,46   |

Pertanto il Fondo per l'anno 2007 ammonta complessivamente ad € 163.381,34

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Premesso che l'individuazione e l'attuazione di un efficace sistema di valutazione del personale rappresenta il supporto indispensabile per realizzare un sistema retributivo fondato sullo sviluppo delle professionalità e sulla loro valorizzazione, in funzione del raggiungimento degli obiettivi di sviluppo dell'Agenzia, la definizione di processi e meccanismi di valutazione nei diversi sistemi di sviluppo e di incentivazione (progressione economica, incentivi di produttività, retribuzione di risultato) è necessaria e funzionale per acquisire un orientamento al risultato nella gestione complessiva.

Tale sistema di valutazione si colloca nel più ampio processo di pianificazione strategica, di programmazione degli obiettivi coerenti con le strategie, di monitoraggio sull'andamento delle attività con allineamento delle stesse ai mutamenti intervenuti e di apprezzamento dei risultati realizzati e va gestito come strumento di sostegno alla qualità.

A tal fine le parti confermano che:

1. Obiettivi di un sistema di valutazione sono:
  - a. valorizzare le competenze e le prestazioni rese dai dipendenti nel perseguimento degli obiettivi assegnati;
  - b. elevare il livello di coinvolgimento e di motivazione al lavoro;
  - c. orientare alla qualità, ovvero al continuo miglioramento delle attività e dei servizi dell'Agenzia.
2. Oggetto della valutazione sono:
  - a. le prestazioni rese dai dipendenti nell'anno 2007 sulla base dei risultati raggiunti.

Pertanto le parti decidono di distribuire il Fondo dell'art.30 secondo la seguente modalità:

1. €. 130.705,07 alla valutazione permanente per la produttività collettiva secondo la scheda allegata TABELLA C, che deve essere compilata e sottoscritta a cura del Dirigente della struttura presso la quale il lavoratore è assegnato;
2. €. 32.676,27 corrispondente al 20% del Fondo art. 30 da destinare ai progetti obiettivi presentati nell'anno 2007, preventivamente approvati dalla Direzione Generale e liquidati a seguito di verifica dei risultati raggiunti.

La parte pubblica si impegna ad informare le OO.SS. e la R.S.U. circa la verifica, l'applicabilità e la liquidazione dei singoli progetti, nonché le eventuali risorse non utilizzate che, a tal fine conseguentemente, sono traslate nella produttività collettiva.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

ART. 6

Fondo art. 31 – Fondo per finanziamento delle fasce retributive delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Il Fondo di cui all'art.31 del CCNL 2002-2005 per l'anno 2007, risulta così costituito:

- Contrattazione decentrata per l'anno 2004: il Fondo è stato rideterminato mediante spostamento di €. 18.000,00 dal Fondo art. 30 e modificate le percentuali di destinazione dei Fondi art. 32 e art 33 corrispondenti al 10% destinato al Fondo art. 30 e 90% destinato al fondo art.31.
- Contrattazione decentrata per l'anno 2005. il Fondo è stato rideterminato mediante lo spostamento di €. 13.373,00 dal Fondo art. 30.

Pertanto il Fondo per l'anno 2007 risulta così costituito:

A.	Fondo approvato con Decreto n.860 del 17/12/2003	€ 219.086,67;
B.	Incremento Fondo Contrattazione decentrata per l'anno 2004	€ 62.973,90;
C.	Incremento per trasferim. Fondi art. 30 Contrattaz. Decentr. 2004	€ 18.000,00;
D.	Incremento per trasferim. Fondi art. 30 Contrattaz. Decentr. 2005	€ 13.373,00;
E.	Incremento Fondo con Decreto n. 1375 del 20/12/2007	€ 72.914,76;

Pertanto il Fondo per l'anno 2007 ammonta complessivamente ad €. 386.348,33:

o **Somme pagate:**

- Valore comune I.Q.P. € 66.109,64;
- Fasce retributive € 216.536,42;
- Passaggio da D a DS art. 19 € 3.208,66;  
(con assorbim. Fascia)

Totale € 285.854,72;

- o **Residuo da destinare alla PEO :** € 100.493,61

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*





A.R.P.A.CAL

DIPENDENTE:

## TABELLA C

### SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2007

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocri	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	TOTALE			TOTALE		

I punteggi riportati nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", di cui al punto 1 lett.e, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

Per ricevuta: IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE

A.R.P.A.CAL

DIPENDENTE:

## TABELLA D1

## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteri per il passaggio nell'ambito della categoria A

1) Esperienza acquisita	5	40
a) anzianità di servizio nella stessa categoria punti per anno 3		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	30
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	10
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
	<b>Totale</b>	

Per ricevuta: IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE

A.R.P.A.CAL

DIPENDENTE:

## TABELLA D2

## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C			
<i>1) Esperienza acquisita</i>	0	30	
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3			
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2			
<i>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</i>	5	30	
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6	
e) rapporti con l'utenza	1	6	
<i>3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi</i>	2	20	
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10	
<i>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</i>	2	20	
a) minimo		2	
b) mediocre		4	
c) buono		8	
d) elevato		14	
e) massimo		20	
Totale			

Per ricevuta: IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE

A.R.P.A.CAL

DIPENDENTE:

## TABELLA D3

## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

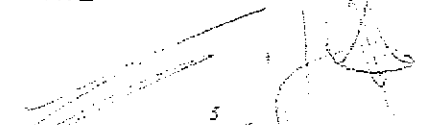
Criteri per il passaggio alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C

1) Esperienza acquisita	0	24	
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3			
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2			
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36	
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6	
e) rapporti con l'utenza	1	6	
f) capacità di autoaggiornamento	1	6	
3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	3	20	
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10	
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5	
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20	
a) minimo		2	
b) mediocre		4	
c) buono		8	
d) elevato		14	
e) massimo		20	
Totale			

Per ricevuta: IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE



A.R.P.A.CAL

DIPENDENTE:

## TABELLA D4

## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio all'ultima posizione economica delle categorie B e C  
nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D

1) Esperienza acquisita	0	18	
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3			
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2			
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36	
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6	
e) rapporti con l'utenza	1	6	
f) capacità di autoaggiornamento	1	6	
3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	3	26	
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10	
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8	
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8	
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20	
a) minimo		2	
b) mediocre		4	
c) buono		8	
d) elevato		14	
e) massimo		20	
Totale			

Per ricevuta: IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE

## Dichiarazioni Congiunte

1. Le parti concordano di rivisitare il presente CCDI anno 2007 entro e non oltre 30 giorni dall'approvazione del CCNL 2006/2009 in fase di discussione, precisando che dalla vigenza dello stesso CCNL quadriennio normativo cessa di aver valore qualsiasi accordo contenuto nel presente CCDI in contrasto con quello nazionale.
2. Le parti concordano che le eventuali risorse impegnate e non utilizzate nei singoli istituti contrattuali concorrono ad integrare il fondo di cui all'art.30 CCNL 2002/2005
3. Le parti concordano che, con riferimento alle schede di valutazione per la PEO, allegate al presente CCDI, ai dipendenti che nell'anno 2007 non hanno svolto attività formativa programmata, il punteggio minimo per l'assegnazione della PEO è da intendersi come di seguito parametrato: Scheda D1 = 68/97 - Scheda D2 e D3 = 63/90 - Scheda D4 = 59/84
4. Le parti convengono di rivisitare entro 60 giorni i contenuti del protocollo d'intesa già sottoscritto in materia di servizi minimi essenziali, finalizzando l'azione a disciplinare e garantire le modalità di erogazione degli stessi alla luce delle competenze e della nuova condizione organizzativa dell'Agenzia.
5. Le parti concordano che, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto in materia di pari opportunità dalla Legge 125/91, dal dlgs 196/00 e dal dlgs 165/01, entro 60 giorni, con la collaborazione dell'istituendo Comitato Pari Opportunità dell'Agenzia, definiscono il piano triennale ed annuale delle azioni positive finalizzato a garantire l'inclusione sociale dei dipendenti sui luoghi di lavoro e sviluppare la concezione dell'ambiente di lavoro come luogo di relazioni per migliorare il tempo trascorso al lavoro.
6. Le parti concordano che i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, nel rispetto della vigente normativa contrattuale in materia di straordinario, pronta disponibilità, ecc., devono essere orientati alla flessibilità, comunque compatibile e funzionale con un'efficace organizzazione degli uffici e dei servizi. A tal fine le parti si impegnano a realizzare periodicamente incontri tecnici per la verifica dell'applicazione dell'istituto in parola.
7. Le parti concordano che in caso di innovazioni tecnologiche, riprogettazioni organizzative, modifiche procedurali nell'assegnazione e nell'utilizzo del personale, ristrutturazione o attivazione di nuovi servizi, cambiamenti delle dotazioni strumentali o delle sedi di lavoro, trasferimento o esternalizzazione di funzioni e di personale, l'Agenzia fornisce adeguata informazione sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.  
Al fine di consentire una reale partecipazione e stimolare i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, nonché all'organizzazione degli uffici e dei servizi, saranno incentivate iniziative di coinvolgimento del personale attraverso la periodica e sistematica formulazione di questionari che permettano ai lavoratori di esprimersi sul clima organizzativo e sul benessere dell'ambiente di lavoro.

CCIL FF  
E. S. S. S.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

8. Le parti concordano che il dipendente che non condivide la valutazione della scheda, entro 10 giorni dalla ricezione della stessa, formula le proprie osservazioni scritte ed entro ulteriori 10 giorni viene convocato, per l'esercizio del contraddittorio anche alla presenza delle OO.SS di appartenenza o del legale di fiducia.

9. La parte pubblica con riferimento alle posizioni organizzative già definite numericamente con atto formale, si impegna a definire le procedure di assegnazione entro il corrente mese di Gennaio 2008, con decorrenza al febbraio 2008.

Le OO.SS

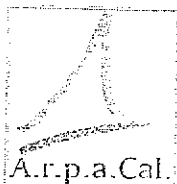
Nelli CISL FP  
Consolida CGIL FP  
Barilli UIL FP  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

L.A.R.S.U.

Carubas  
Giordano  
Di Stefano  
Ullmann  
Cherone

Le Parte Pubblica

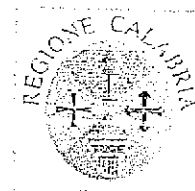
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
\_\_\_\_\_



# Regione Calabria

A.R.P.A. Cal

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente  
della Calabria



ENTE DI DIRITTO PUBBLICO

ISTITUITO CON LEGGE REGIONE CALABRIA N. 20 del 3 agosto 1999

Proposta di decreto	Numero	Del
---------------------	--------	-----

**COPIA**

*IL COMMISSARIO*

ASSUME IL SEGUENTE DECRETO

OGGETTO: Rideterminazione Fondi art. 29 - 30 - 31 del personale del comparto per l'anno 2007.

Ai sensi dell'art. 43 della legge regionale Calabria 4 febbraio 2002, n. 8, si attesta la regolarità dell'atto.

Il Direttore Scientifico  
Dr. Antonio Scalzo

Il Direttore Amm. n. 6  
Dr. Luciano Luigi Rossi

Il Commissario  
Dr. Domenico Lemma

Ai sensi dell'art. 44 comma 1 della legge regionale Calabria 4 febbraio 2002, n. 8 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile e, nel contempo, si attesta che per l'impegno assunto esiste la copertura finanziaria.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dr. Luciano Luigi Rossi

**DECRETO**

NUMERO

1375

DEL

20 DIC. 2007



## IL COMMISSARIO

Premesso che in data 19/04/2004 è stato sottoscritto il CCNL del Comparto del personale del S.S.N. parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002 – 2003,

che nello stesso contratto sono individuate le procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo;

che in data 05 giugno 2006 è stato sottoscritto il CCNL del Comparto del personale del S.S.N. parte economica II biennio 2004/2005;

che con Decreto n° 860 del 17/12/2003 venivano approvati i Fondi provvisori per l'anno 2003 del personale del comparto, successivamente rideterminati con Decreto n° 989 del 30/12/2004 e n° 244 del 05/05/2006 per il finanziamento del trattamento accessorio: lavoro straordinario, disagio pericolo e danno - produttività collettiva per il miglioramento dei servizi per il premio della qualità delle prestazioni individuali - finanziamento delle fasce retributive e delle posizioni organizzative;

che con Decreto n° 647 del 15 giugno 2007 è stata approvata la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo del personale del comparto riferito all'anno 2006 i cui fondi risultano costituiti per come segue:

- a. Fondo art. 29 – per compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno € 191.017,21;
- b. Fondo art. 30 – per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali € 42.837,82
- c. Fondo art. 31 – per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica € 313.433,57;

che, contestualmente, si è disposto di destinare l'intero importo del fondo art. 30 pari ad € 42.837,82 e la somma residua del fondo art. 31 pari ad € 67.741,46 al fondo della produttività dell'esercizio 2007;

Considerato che nel corso dell'anno 2007, a seguito procedura di mobilità volontaria, sono stati inseriti nei ruoli dell'ArpaCal 29 unità di personale appartenenti al personale del comparto del S.S.N.;

Ritenuto dover procedere alla rideterminazione dei Fondi in considerazione delle nuove unità transitate nei ruoli ArpaCal, a seguito procedura di mobilità volontaria, rapportandole ai diversi mesi di effettiva presa di servizio degli stessi, per come previsto dall'art.39 comma 8 del CCNL 1998 – 2001;

Vista la legge regionale n°20/99;

Visto il CCNL del comparto Sanità;

Acquisito il parere del Direttore amministrativo e del Direttore Scientifico;

## DECRETA

Le premesse si intendono integralmente riportate e confermate;

- Di rideterminare i fondi secondo le modalità di seguito riportate:
  - ART. 29 Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno:

Fondo consolidato anno 2006 € 191.017,21

Determinazione aggiornamento fondo:

Fondo € 191.017,21/96 unità = € 1.989,76 ( valore medio unitario )

€ 1.989,76/12 mesi = € 165,81 ( quota mensile del valore medio unitario )

€ 165,81 \* 268 mesi (totale mesi di presenza n. 29 unità transitate in mobilità volontaria) = € 44.437,08 ( maggiore quota fondo )

**DETERMINAZIONE NUOVO FONDO art. 29 ( € 191.017,21 + € 44.437,08 ) = € 235.454,29;**

- ART. 30 Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali:

Fondo consolidato anno 2006 € 42.837,82;

Determinazione aggiornamento fondo:

Fondo € 42.837,82/96 unità = € 446,22 ( valore medio unitario )

€ 446,22/12 mesi = € 37,18 ( quota mensile del valore medio unitario )

€ 37,18 \* 268 mesi (totale mesi di presenza n. 29 unità transitate in mobilità volontaria) = € 9.964,24 ( maggiore quota fondo )

**DETERMINAZIONE NUOVO FONDO art. 30 ( € 42.837,82 + € 9.964,24 ) = € 52.802,06**

- ART. 31 Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica:

Fondo consolidato anno 2006 € 313.433,57

Determinazione aggiornamento fondo:

€ 313.433,57/96 unità = € 3.264,93 ( valore medio unitario )

€ 3.264,93 /12 mesi = € 272,07 ( quota mensile del valore medio unitario )

€ 272,07 \* 268 mesi (totale mesi di presenza n. 29 unità transitate in mobilità volontaria) = € 72.914,76 ( maggiore quota fondo )

DETERMINAZIONE NUOVO FONDO art. 31 (€ 313.433,57 + € 72.914,76) = € 386.348,33

- di impegnare in bilancio la somma che residua dagli stanziamenti previsti per l'anno 2007, al fine di consentire il pagamento residuo degli istituti previsti dai CCNL e dalla contrazione integrativa decentrata per il personale del comparto, con le modalità indicate in tabella:

Bilancio	Upb	Capitolo	Impegno	Importo
2007	120101	15	1775	501.887,71

Il Direttore Amministrativo  
dr. Luciano Luigi Rossi

Il Commissario  
Dr. Domenico Lemma

Il Direttore Scientifico  
dr. Antonio Scalzo