

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ERCOLANO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2012-
2014 E PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2012**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti giusto verbale n. 47 del 05.04.201 con cui è stata attestata la compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo decentrato per la determinazione del Fondo Risorse decentrate 2012 in relazione alle risorse finanziarie programmate per l'esercizio 2012, ai limiti di spesa del personale e alle disposizioni di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010 e a seguito della deliberazione n.117 del 19.04.2013, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, il giorno 07/05/2013 alle ore 11.30 ha avuto luogo l'incontro tra la **Delegazione di parte pubblica**, rappresentata dal Presidente, dott. Ferdinando Guarracino, Segretario generale e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei sigg.

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE				
Nome	Cognome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Presente	Assente
SALVATORE	TINTO	F.P. C.G.I.L.	X	
_____	_____	F.P. C.G.I.L.		X
CORRADO	ALARIO	U.I.L. F.P.L.	X	
_____	_____	U.I.L. F.P.L.		X
COBIANCHI	PALMIRO	C.I.S.L. F.P.	X	
_____	_____	C.I.S.L. F.P.		X
_____	_____	CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		X
_____	_____	CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		X
Abete	Ciro	R.S.U.	X	
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	X	
Bonavita	Giovanni	RSU	X	
Cascone	Claudio	R.S.U.	X	
Cataldo	Salvatore	R.S.U.	X	
Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.		X
Cozzolino	Antonio	R.S.U.	X	
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	X	
Lauro	Francesco	R.S.U.	X	
Marinò	Vincenzo	R.S.U.	X	
Melillo	Gerardo	R.S.U.	X	
Panariello	Vincenzo	R.S.U.	X	0

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di ERCOLANO

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premessa

Preliminarmente sono richiamate le disposizioni normative intervenute nel recente passato che stabiliscono il venir meno, con il 31 dicembre 2012, del vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Ente:

- l'art. art. 65 del D. Lgs. 150/2009 – c.d. "riforma Brunetta" – rubricato "Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti", stabilisce infatti che *"Entro il 31 dicembre 2010 le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto."* e che *"In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili."*, termini che per le Camere di commercio, come per gli altri enti del comparto, *"sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012"*;
- l'art. 5, comma 1, del successivo D. Lgs. 141/2011 ha chiarito con interpretazione autentica che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto si applicano immediatamente; inoltre, a norma dell'articolo 5, comma 2, del provvedimento citato, le disposizioni applicabili dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso al momento dell'entrata in vigore dello stesso d.lgs. 150/2009 sono esclusivamente quelle relative al procedimento negoziale di approvazione dei contratti collettivi nazionali;
- la recente revisione dell'assetto delle relazioni sindacali ha introdotto nell'ambito del D.Lgs. 165/2001 nuove disposizioni, tra le quali l'art. 40 comma 3-ter, inserito dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009, in base al quale, al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del CCDI, l'amministrazione può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione;
- l'art. 2, comma 17 della legge 135/12, c.d. *spending review*, di conversione del d.l. 95/12 che ha introdotto l'«Esame congiunto», riprendendo l'analogo e risalente istituto disciplinato nel Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della scuola per il quadriennio normativo 1994-1997.

Quanto sopra preliminarmente posto, le parti, in applicazione dell'art. 40 comma 1 del d.lgs. 165 del 2001 e s.m.i. in cui si prevede che *"1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge"*, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- all'art. 3 capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- all'art.4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello art.4 – p.1 CCNL 22.01.2004.

Art.2

Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti denominato CCDI, si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

Gli istituti previsti dal presente si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto.

Il contratto ha efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, ed è valido per tutta la vigenza del CCNL.

Ha valenza quadriennale per la parte normativa, salvo specifici rinvii a cadenza diversa previsti dal CCDI ed è annuale per la parte economica aziendale.

Le disposizioni contrattuali del CCDI rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo o qualora in sede di verifica annuale si accerti la necessità di specificare ulteriormente alcuni punti del CCDI.

Art. 3

Durata e decorrenza

Il presente contratto riguarda il triennio 2012/2014 per la parte normativa e l'anno 2012 per la parte economica. Conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Gli effetti economici del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ferma restando la sua efficacia dallo 01/01/2012.

Art. 4

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10 comma 2 del CCNL 01/04/1999 sia firmato:

- per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 22/01/2004.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 5

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

- *"le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate."* (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/01);
- le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 6

Sistema delle relazioni sindacali

Il nuovo sistema di relazioni sindacali è quello definito nel d.lgs. 165/01 e s.m.i nonché nel D.L. 95/2012 convertito in Legge n.135 del 7 Agosto 2012.

Art. 7

Pari opportunità

L'Amministrazione assume le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

L'Amministrazione s'impegna a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo e un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti del personale verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione d'iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Art. 8

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. 81/08 e successive modifiche

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso la struttura del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

La struttura del Datore di lavoro - Servizio di Prevenzione e Protezione definisce una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'ente.

Art. 9

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti s'incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organi di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo d'interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo d'interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi a oggetto le materie regolate dall'accordo, colto con il consenso delle parti interessate.

Art. 10

Sviluppo delle attività formative

Per il perseguimento dello sviluppo delle attività formative l'incremento dei finanziamenti avverrà tenendo conto dell'art. 23 del CCNL del 01/04/1999, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio. Ogni anno l'Ente redige un Piano di Formazione, tenendo conto del criterio della rotazione e delle pari opportunità.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, al fine di favorire una cultura gestionale improntata al risultato.

Le attività di formazione rivolte ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni restano disciplinate dall'art. 53 c. 6 lettera f) bis del d.lgs. 165/01.

Art. 11

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

Nel determinare l'articolazione dell'orario di servizio, i dirigenti di ciascun settore tengono in considerazione, ove possibile, le esigenze del personale che, per documentati motivi, chiedi di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio.

È data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare e/o con figli in età scolare.

Art. 12

Disciplina del lavoro straordinario

In applicazione dell'art. 14 commi 1, 2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno 2012 - 2013 e 2014 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario resta individuato in € 57.561,74.

Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato così come previsto dal comma 2 del sopracitato art. 14, in occasione di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico degli altri Enti.

Sono altresì escluse le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 D.lgs. 285 del 1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nonché al potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui all'art. 186, 186 bis e 187 C.d.S.

L'amministrazione comunale s'impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali, in attuazione di quanto stabilito in materia nel C.C.D.I. in vigore nel Comune di Ercolano. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che ne possono permettere la stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Dirigente del Settore o di chi ne fa le veci.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

E' assicurata adeguata informazione alla Delegazione Sindacale in merito agli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.).

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".

Il lavoro straordinario per l'assistenza agli Organi di Governo è autorizzato dal Dirigente del Settore Affari Generali e Pianificazione. Per quanto qui non previsto si rinvia alle disposizioni contrattuali di 1° e 2° grado vigenti.

Art.13

Sistema premiale

S'individuano, conformemente alla normativa vigente, i seguenti strumenti di premialità:

- i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività");
- le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D.lgs. 150/2009 e ferme restando le limitazioni previste dalle disposizioni normative recate in merito dal D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010;
- la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alla previsioni dell'art.15 del CCNL 01.04.1999;
- il premio di efficienza di cui all'art.27 del D.lgs. 150/2009 secondo i criteri del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dell'art.16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n.111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

Art.14

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

Le parti, prendono atto della costituzione del fondo di parte stabile e di parte variabile, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nel presente contratto collettivo decentrato. Convengono inoltre che a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 CCNL del 22.01.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

- dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.01.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano a istituti di carattere continuativo;

- dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente art. 17 comma 5 CCNL 1999, come confermato dall'art. 31 comma 5 del CCNL 22.1.2004.

Le risorse disponibili per l'anno 2012, sono individuate come di seguito riportate:

QUADRO A: PROSPETTO RELATIVO ALLE RISORSE DECENTRATE STABILI

(articolo 31, comma 2 CCNL 22.01.2004)

	Descrizione della fonte del finanziamento	Entità del finanziamento Euro	Finanziamenti già utilizzati	Entità in euro
CCNL 14.99	Art. 14, comma 4 A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % e il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale. A decorrere dallo 01.01.2009 le risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario di €172.685,22 sono destinate alle progressioni economiche	34.647,00 172.685,22	Progressioni orizzontali	775.078,00
	Art. 15, comma 1, lett. a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati	882.951,35 <u>19.800,00</u> 902.751,35	Posizioni organizzative	157.364,44
	Art. 15, comma 1, lett. b)	0,00	Indennità di comparto	186.541,10

	le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti			(169.039,10 a carico del fondo e 17.502,00 a carico del bilancio, vedi penultima riga della tabella)
	Art. 15, comma 1, lett. c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	0,00	Inden. Pers. Educ. e docente scolastico	7.050,00
	Art. 15, comma 1, lett. f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993	7.815,54		
	Art. 15, comma 1, lett. g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996	68.484,09	Reinquadramento Personale Agenti di P.M. area vigilanza e Personale ex 2 ^a q.f.	25.322,76 1526,84 26.849,40
	Art. 15, comma 1, lett. h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	23.240,56		2.324,00
	Art. 15, comma 1, lett. l) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore	0,00		
	Art. 15, comma 1, lett. j) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo	45.609,14		
	Art. 15, comma 1, lett. L) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	15.000,00		
	Art. 15, comma 5 In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. PER GLI EFFETTI DERIVANTI DALL'INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	195.121,73		
CCNL 5.10.01	Art. 4, comma 1 Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'5/10/2001 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	111.718,77		
	Art. 4, comma 2 Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	96.421,54		
CCNL 22.1.2004	Art. 32, comma 1 Le risorse decentrate previste dall'art 32 CCNL 22/01/2004, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	62.901,95		
	Art. 32, comma 2 Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, gli enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	50.727,38		

	Art. 32, comma 7 La percentuale d'incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	20.290,95		
CCNL 09.05.2006	ART. 4 COMMA 1 Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005, a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza	43.109,92		
CCNL 11/04/2008	Art.8, comma 1 e 2 Gli enti locali, a decorrere dal 31/12/2007 e a valere per l'anno 2008 incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31 c. 2 del CCNL 22/1/2004 con un importo corrispondente allo 0.6% del monte salari dell'anno 2005 esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	57.563,10		
	TOTALE	1.908.088,24		1.155.206,94
** risorse a carico del bilancio degli enti	Indennità di comparto, quota art. 33, c. 4 lettera A **)	17.502,00		
	Art.9 comma 2-bis legge 122 30/07/2010 detrazione personale cessato	-165.711,66		
	TOTALE	1.759.878,58		1.155.206,94
	Quota non disponibile per non istituzione istituto alte professionalità anno 2012	20.290,95		
		Disponibilità € 1.739.587,63		

QUADRO B: PROSPETTO RELATIVO ALLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI
(articolo 31, comma 3 CCNL 22.01.2004)

	Descrizione della fonte del finanziamento	Entità del finanziamento Euro
CCNL 1.4.99	Art. 15, comma 1, lett. D) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizzazione eccetera con soggetti pubblici o privati)	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. e) economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. k) risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 1% 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) e successive modificazioni ed integrazioni	Ici: 58.252,00 Progettazione: 47.850,00 Art. 208 C.d.S.: 67.200,00 Compensi avvocatura: 50.000,00 Contributo ISTAT per 15° Censimento popolazione: 166.343,22
	Art. 15, comma 1, lett. m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	0,00
	Art. 15, comma 1, lett. n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995	0,00
	Art. 15, comma 2, In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza	0,00
	Art. 15, comma 4 Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.	0,00
	Art. 15, comma 5 In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico	0,00

	accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. PER GLI EFFETTI NON CORRELATI ALL'AUMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE (VI COMPRESI QUELLI DERIVANTI DALL'AMPLIAMENTO DEI SERVIZI E DALLE NUOVE ATTIVITÀ, DEL CCNL DELL'1.4.1999	
CCNL 14.09.00	Art. 54 Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi	
CCNL 5.10.01	Art. 4, comma 3 La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, comprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996	0,00
	Art. 4, comma 4 La lett. d) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: "d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative: a. contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.	0,00
CCNL 22.1.2004	Art. 32, comma 6 (non applicabile ai Comuni)	0,00
	TOTALE	389.645,22
CCNL 22.1.2004	Art. 31, comma 5 Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento. Somme non utilizzate	300.062,00
	TOTALE B	689.707,22

TOTALE FONDO			
RISORSE STABILI			1.759.878,58
RISORSE VARIABILI			689.707,22
TOTALE FONDO			2.449.585,80

QUADRO RIEPILOGATIVO RISORSE DISPONIBILI			
RISORSE STABILI	TOTALE DOTAZIONE IN EURO	RISORSE STABILMENTE UTILIZZATE IN EURO	DISPONIBILITA' RESIDUA IN EURO
QUADRO A RISORSE STABILI DISPONIBILI	1.759.878,58	1.155.206,94	604.671,64 Alte professionalità 2012 - 20.290,95 584.380,69
RISORSE VARIABILI	TOTALE DOTAZIONE	RISORSE CON VINCOLO DI DESTINAZIONE	DISPONIBILITA' RESIDUA
QUADRO B RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	689.707,22	389.645,22 Alta professionalità 2011: 20.290,95	279.771,05
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE - DISPONIBILI PER CONTRATTAZIONE			864.151,74

Le parti danno atto che le somme non utilizzate l'anno precedente, non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78 del 2010 che dispone "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio" in quanto di competenza dell'esercizio anno precedente.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2012 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46

Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 169.039,10 a carico del fondo e € 17.502,00 a carico del bilancio comunale.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non sono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressione verticale
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

In caso di mobilità esterna non sono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione delle progressioni orizzontali per un importo di: € 775.078,00.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività è ulteriormente depurato dalle quote destinate al finanziamento:

- della retribuzione di Posizione, di Risultato delle Posizioni Organizzative sono definite nell'importo di € 157.364,44 in ragione annua;
- dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di: € 7.050,00;
- dell'indennità dovuta al personale con incarico di Alta Professionalità ancorché non attribuito per un importo complessivo di € 20.290,95.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 3 del CCNL del 31.03.1999 il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del citato CCNL, nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16.7.1996.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 4 del CCNL del 31.03.1999 il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, già inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del medesimo CCNL nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni.

Ai sensi e per gli effetti del comma 7 del medesimo citato articolo l'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del citato articolo è a carico del fondo per le risorse decentrate.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2012 è pari a € 26.849,40 come si evince dal prospetto sotto riportato:

Personale in servizio al 31.12.2011	Categoria attribuita al 01.01.1998	QUALIFICA DI PROVENIENZA AL 31.12.1997	ONERE ANNUO PER IL REINQUADRAMENTO	Risorse necessarie anno 2004
n. 4	A	II	€ 381,66	1.526,64
n. 36 (esclusi i dipendenti non in servizio al 01.01.1998)	C	V	€ 703,41	25.322,76
Totale				26.849,40

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare:

TOTALE FONDO	1.759.878,58
PROGRESSIONI STORICHE	-775.078,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-157.364,44
INDENNITÀ COMPARTO	-186.541,10
DELL'INDENNITÀ DI DIREZIONE O DI STAFF PER I DIPENDENTI DELL'EX 8^a Q.F.	-2.324,00
PERSONALE EDUCATIVO	-7.050,00
REINQUADRAMENTO	-26.849,40

ALTA PROFESSIONALITA' 2012*	-20.290,95
TOTALE FONDO DEPURATO	584.380,69

*Analogo importo è depurato dai residui fondo anno precedente.

Art. 15

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00 in particolare:

- 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 e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente;
 - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno s'intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
- L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:
- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - è quantificata in complessive € 30,00 mensili ai sensi dell'art. 41 CCNL 22.01.2004
 - compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Le risorse destinate e i profili beneficiari di tale indennità sono quelli già individuati nel CCDI in vigore.

L'indennità di reperibilità in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

L'indennità di reperibilità è liquidata, di norma, mensilmente.

Restano valide ed efficaci le disposizioni contrattuali di secondo livello identificative delle aree di reperibilità con l'aggiunta dell'area informatica, per assicurare la funzionalità del patrimonio informatico del Comune, con la previsione di n. 01 unità lavorativa assegnata al Centro Elaborazione Dati Comunale.

Per l'indennità maneggio valori, di cui all'art. 36 CCNL 14.09.2000 si conferma la disciplina prevista dal CCDI vigente.

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno, in applicazione dell'art. 24 comma 5 CCNL 14.09.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile

si conferma la disciplina prevista dal CCDI vigente.

Le risorse variabili destinate a finanziare gli istituti di cui al presente articolo sono quantificate in € 510.796,32.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 16

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

L'art. 2, comma 3 del d.lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:

- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 18 L. 109/94 come sostituito dall'art. 92 D.Lgs. 162/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) ammontano ad un totale di: € 47.850,00;
- le risorse destinate all'attuazione dell'Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI ammontano a un totale di: € 58.252,00;
- le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT € 166.343,22;
- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) ammontano ad un totale di: € =====;
- le risorse destinate dall'art. 208 del Codice della strada (D.lgs. 30 aprile 1992, n. 285, come modificato ed integrato con successive norme: art. 15 del D.Lgs. 9/2002, art. 1, comma 564, della legge 296/2006) ad incentivare prestazioni lavorative aggiuntive o che comportano maggiore impegno e presenza sui luoghi di lavoro ammontano ad € 67.200,00;
- le risorse di cui all'art. 27 del CCNL 14.09.2000 destinate alla corresponsione dei compensi professionali dovuti in favore dei dipendenti togati dell'Ente di qualifica non dirigenziale ammontano ad un totale di: € 50.000,00;
- le risorse destinate alla liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96 ammontano ad € =====;

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi in oggetto si rinvia agli appositi regolamenti e/o specifiche disposizioni che disciplinano la materia, agli atti del Comune e che qui si intendono riportati e trascritti.

Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale per l'anno corrente ammontano complessivamente a € 389.645,22.

Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno tuttavia determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

Art. 17

Risorse destinate a compensare la performance individuale

Le risorse destinate a compensare la performance individuale per l'anno 2012 sono rappresentate da € 123.652,15.

Le predette risorse sono incrementate dalle risorse residue dalla erogazione delle indennità di cui all'art. 19 e all'art. 20 del presente CCDI, che dovranno essere applicati dai dirigenti nel massimo rispetto delle regole ivi stabilite.

La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Al fine di ottenere una redistribuzione in senso equitativo delle somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti, è posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici.

Le risorse di cui ai commi 1 e 2 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la performance individuale di competenza dello stesso.

Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione della valutazione della performance individuale, in applicazione dell'art. 5 del d.lgs. 150/2009.

Per l'anno 2012 gli obiettivi il cui grado di raggiungimento deve essere valutato sono quelli individuati nel relativo PEG.

La valutazione dell'apporto individuale del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è effettuata, in applicazione dell'art. 109 d.lgs. 267/2000, dal dirigente del settore di assegnazione del valutato, applicando le schede relative alla valutazione della prestazione individuale distinte per categoria e posizione di accesso di cui al CCDI vigente nell'Ente, nell'anno 2012, allegate al presente contratto.

La valutazione effettuata dal dirigente è sottoposta alla validazione dell'O.I.V. che vi provvede entro 15 gg. dalla ricezione delle schede accompagnate da apposita relazione illustrativa del dirigente proponente.

a) Criteri di riparto della quota individuale

1. Erogazione di una percentuale pari al 30% della quota individuale in rapporto al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato;
2. attribuzione di una percentuale pari al 70% in misura proporzionale all'apporto individuale finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo programmato.

a.1) Criteri per la ripartizione della quota rapportata al grado di raggiungimento dell'obiettivo

Destinato il 30% della quota massima (virtuale) individuale al grado di raggiungimento dell'obiettivo, l'erogazione della quota massima avviene, per ciascun valutato, in rapporto al livello complessivo di raggiungimento dell'obiettivo programmato, valutato percentualmente (con parametro variabile dall' 1% al 100%).

a.2) Criteri per la ripartizione della quota rapportata all'apporto individuale

All'apporto individuale è attribuita una quota percentuale del premio soggettivo virtuale pari al 70% dello stesso, da erogarsi, a ciascun avente diritto, in rapporto ad apposita valutazione, da effettuarsi, a cura del Dirigente competente sentito il Responsabile del Progetto, sulla base di specifici parametri di cui alle schede VALUTATIVE allegate.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

Le schede di valutazione individuali devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente. A seguito della valutazione il dipendente, qualora ritenga che la valutazione espressa non sia coerente con l'effettivo comportamento professionale prestato, potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

Per l'anno 2012 la valutazione è effettuata entro 30 gg. dalla consuntivazione delle risorse utilizzate per l'erogazione delle indennità di cui agli artt. 19 e 20 del presente CCDI e alla determinazione a cura dei servizi finanziari dell'effettivo quantitativo di risorse disponibili destinate a finanziare l'istituto.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Per il calcolo di tale decurtazione si procede decurtando i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Tali risorse costituiscono economie di bilancio ai sensi della citata legge.

Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo è effettuata in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto e ai mesi di servizio prestati.

Sono esclusi dalla valutazione e compensazione della prestazione individuale anno 2012, di cui al presente articolo, i dipendenti assegnatari dell'indennità compensante l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL, in quanto è ritenibile già insita nella individuazione di tali soggetti l'esplicitazione di una valutazione e compensazione della performance individuale.

Sono parimenti esclusi dalla valutazione e compensazione della prestazione individuale anno 2012 i soggetti beneficiari dei compensi per progetti di competenza anno 2012 e finanziati con le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ex art. 15, comma 2, lett. K) del CCNL 01.04.1999, per un importo pari o superiore a:

- per la categoria D: € 2.500,00;
- per la categoria C: € 1.500,00;
- per la categoria B: € 1.000,00.

I dipendenti che hanno percepito nell'anno 2012 compensi inferiori a quelli riportati al comma precedente devono essere valutati.

Art. 18

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

In applicazione dell'art. 54 CCNL 14.9.2000, una quota pari al 30% dell'importo introitato dall'Ente per la notifica degli atti delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del decreto interministeriale 14.3.2000 – emanato ai sensi dell'art. 10, comma 2, della legge 3.8.1999, n. 265 – e successive integrazioni, decurtato delle eventuali spese di spedizione postale, confluisce sul fondo e viene destinata ai messi comunali a titolo di produttività individuale.

Art. 19

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è graduata secondo la seguente tabella:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ
a) Responsabilità di Sezione, Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità
c) Responsabilità di specifica e particolare importanza

Spesa massima per l'anno 2012 per l'indennità di responsabilità € 87.703,27 per la Categoria B e C e € 50.000,00 per la Categoria D, da erogarsi nel rispetto delle norme contrattuali di 1° e secondo livello, previa attribuzione al singolo settore delle risorse utilizzabili da parte della Conferenza dei Dirigenti.

Al personale della categoria D non titolare di Posizione Organizzativa, nonché al personale della categoria C e B che svolge funzioni professionali o di responsabilità di procedimento ai sensi della normativa vigente in materia e/o di coordinamento di personale sottordinato, individuato con atto formale del dirigente del settore è assegnata una indennità di responsabilità così definita:

- Categoria D fino a un massimo di € 2.500,00
- Categoria C fino a un massimo di € 1.500,00
- Categoria B fino a un massimo di € 1.000,00

La responsabilità è valutata dal dirigente del settore di assegnazione del dipendente in rapporto ai seguenti parametri:

- qualità della prestazione: punteggio da 0 a 30;
- complessità della materia trattata e dei procedimenti attribuiti: punteggio da 0 a 40;
- complessità della responsabilità gestionale (legata al numero degli addetti assegnati, alla autonomia gestionale ed alla complessità dei rapporti diretti con le altre strutture e con gli Organi elettivi): punteggio da 0 a 30.

L'attribuzione di un punteggio da 80 a 100 comporta l'inserimento nella 1^a fascia di elevata responsabilità;

L'attribuzione di un punteggio da 60 a 79 comporta l'inserimento nella 2^a fascia di media responsabilità;

L'attribuzione di un punteggio da 40 a 59 comporta l'inserimento nella 3^a fascia: sufficiente responsabilità

Per i punteggi inferiori a 40 non vi è compensazione

Valori economici

L'indennità economica compensante la particolare responsabilità è graduata come segue:

responsabilità di grado intenso	100% del massimo previsto
responsabilità di grado medio	80% del massimo previsto
responsabilità di grado sufficiente	60% del massimo previsto

Il Dirigente interessato attribuisce l'indennità di responsabilità determinando il valore della stessa in rapporto alla valutazione dell'attività resa rispetto ai parametri individuati nel presente contratto.

L'esito della valutazione è comunicata al dipendente interessato.

I provvedimenti erogativi sono inviati all'ufficio competente in materia di personale.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 01.04.1999 integrato dall'art. 36 CCNL 22.01.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma precedente del presente articolo nella misura massima di € 300,00 annui.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelle previste dal CCDI vigente e, precisamente:

Indennità per archivisti informatici: (art. 36, c. 2) Per archivisti informatici s'intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità della gestione di archivi informatici attribuita con atti formali dell'Ente.

Indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico: (art. 36, c. 2) – Per addetti agli uffici relazioni con il pubblico si intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità, attribuita con atti formali dell'Ente, di svolgere direttamente ed in via continuativa le funzioni assegnate dalla legge agli URP.

Indennità per il personale addetto ai servizi di protezione civile: (art. 36, c. 2) – L'indennità è attribuita al personale delle categorie B, C e D che ha la responsabilità attribuita con atti formali dell'Ente di svolgere attività di Protezione Civile con il coordinamento del Gruppo Comunale di Volontari.

Indennità per gli Ufficiali di Stato Civile e anagrafe: art. 36, c. 2) L'indennità è attribuita al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe attribuita con atti formali dell'Ente.

Indennità per il Responsabile dei tributi: (art. 36, c. 2) L'indennità è attribuita al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di responsabile dei tributi attribuita con atto formale dell'Ente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità per l'anno 2012, con riserva di finanziamento per l'anno 2013 e seguenti, sono pari a € 12.000,00, per massimo 40 unità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per le predette specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Le indennità di cui al presente articolo sono erogate secondo le disponibilità assegnate agli istituti contrattuali.

L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo, collegate all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

Le indennità di cui al presente articolo sono decurtate proporzionalmente in caso di assenza, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 (per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso)

Non sono considerate assenze dal servizio i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 08.03.2000, n.53 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 05.02.1992, n.104.

Art. 20

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Per il finanziamento dell'indennità di disagio di cui all'articolo 17, comma 2, lettera e), del CCNL per l'anno 2012 è destinata la somma complessiva di € 80.000,00.

Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno). (Es.: l'operaio di categoria B che svolge attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, è esposto ad un maggior disagio dall'impiegato, pur inquadrato nella medesima categoria B, che svolge la propria attività in ufficio).

In applicazione dei predetti criteri di seguito sono individuate e graduate le attività di particolare disagio:

1ª fascia: Disagio elevato

- 1.1. Attività lavorativa svolta esclusivamente all'esterno, sul territorio, con esposizione agli agenti atmosferici. A titolo esemplificativo si indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: Operatori dell'area di vigilanza utilizzati in attività di controllo e regolazione della circolazione stradale, gli addetti alle operazioni cimiteriali di interro salme ecc., addetti alla manutenzione della segnaletica stradale, gli addetti alla cura ed alla manutenzione del verde pubblico, gli addetti alla notificazione degli atti, gli addetti agli accertamenti tributari comunali, autisti, custodi ed operai elettricisti ed idraulici che svolgono attività esclusivamente sul territorio con sottoposizione agli agenti atmosferici.

2ª fascia: Disagio di media intensità

- 2.1 Attività lavorativa svolta anche all'esterno. A titolo esemplificativo s'indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: Operatori dell'area di vigilanza utilizzati, anche all'esterno, in attività d'istituto, gli addetti alla custodia e vigilanza di strutture comunali, idraulici ed elettricisti;
- 2.2 Attività lavorativa che comporta l'utilizzo di autovetture, automezzi, apparecchiature elettroniche, meccaniche e/o elettromeccaniche. A titolo esemplificativo s'indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti alla guida di autovetture di servizio, automezzi pesanti, addetti alla fotocopiatrice, addetti alla immissione dati a personal computer, addetti alla videoscrittura applicati a personal computer, addetti ad impianti telefoni di media dimensione e complessità.
- 2.3 Attività lavorativa che comporta in via continuativa e prevalente il contatto diretto con l'utenza esterna. A titolo esemplificativo s'indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti agli sportelli, addetti all'ufficio Passi.
- 2.4 Attività lavorativa che comporta l'utilizzo di sostanze chimiche aggressive. A titolo esemplificativo s'indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti alla pulizia di strutture comunali.

3ª fascia: Attività con disagio

- 3.1. Attività lavorativa che comporta il contatto diretto anche con utenza esterna, oltre ai rapporti prevalenti con l'utenza interna. A titolo esemplificativo s'indicano le attività rientranti di norma in tale fascia: addetti a strutture che occasionalmente erogano servizi all'utenza e in via prevalente si rapportano a un'utenza interna, Assistenti all'infanzia.

Le risorse indicate dal presente articolo, comma 1, sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità.

L'erogazione del compenso è legata all'effettivo espletamento della prestazione lavorativa resa dal personale di cui alle categorie A, B e C, in una delle tre fasce sopra riportate, in qualsiasi profilo il dipendente sia inquadrato.

Il compenso di cui al presente contratto integrativo aziendale assorbe e/o sostituisce la eventuale indennità per oneri e disagi già attribuita. L'indennità di disagio, ove economicamente più favorevole per il lavoratore, costituisce alternativa rispetto all'indennità di rischio e/o altra indennità contrattualmente definita, legata al tipo di attività svolta.

In sede di liquidazione della spesa ciascun dirigente dovrà attestare per i dipendenti destinatari del compenso la sussistenza della condizione applicativa del presente accordo.

In relazione alle risorse quantificate per compensare l'esercizio d'attività disagiate, in considerazione del numero dei soggetti potenzialmente destinatari ed alla diversa incidenza dei fattori di disagio si ritiene di definire un diverso compenso lordo nei seguenti valori economici:

- 1^a fascia: € 25,00 mensili = € 300,00 annui
- 2^a fascia: € 20,00 mensili = € 240,00 annui
- 3^a fascia: € 16,67 mensili = € 200,00 annui

Il disagio è corrisposto in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento.

E' inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno portati in aumento alle somme indicate al precedente articolo 17 e finalizzati ad incentivare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 21

Risorse destinate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.03.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste le seguenti risorse: € 157.364,44.

Art. 22

Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale

Le risorse da destinare al pagamento delle indennità di cui al presente articolo sono quantificate in € 2.324,00.

Art. 23

Correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato dei dipendenti professionisti legali

Ai dipendenti di categoria D, professionisti legali in servizio presso l'ente che sono destinatari dei compensi professionali ai sensi del Regolamento dell'Avvocatura, in caso di affidamento di incarico di area di posizione organizzativa spettano le sotto elencate quote della retribuzione di risultato definita a conclusione delle procedure di valutazione:

Compenso professionale attribuito per sentenze favorevoli	Retribuzione di risultato o compenso relativo alla voce "impegno profuso"
fino ad € 8.000,00	100% della retribuzione di risultato o del compenso
da € 8.001,00 ad € 13.000,00	50% della retribuzione di risultato o del compenso
oltre € 13.000,00	20% della retribuzione di risultato o del compenso

La retribuzione di risultato non erogata in tutto o in parte per il verificarsi delle condizioni di cui al precedente comma, rimane nella disponibilità del fondo "risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività".

Art. 24

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2012 così suddiviso tra i diversi istituti:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2012		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 31/03/1999	Art. 7 - Reinquadramento personale area vigilanza	25.322,76

	Art. 7 - Reinquadramento personale ex 2 ^a q.f	1.526,64
C.C.N.L. 1.4.99	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali	775.078,00
	Art. 17 comma 2 – lettera c) Fondo l'indennità di posizione organizzativa e di risultato	157.364,44
	Art. 15, comma 1, lett. h)	2.324,00
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 Incremento indennità per il personale educativo	7.050,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità di comparto a carico del fondo cui si aggiunge 17.502,00 a carico del bilancio per un totale di € 186.541,10	186.541,10
	Art. 15, comma 1, lett. L) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
	Art. 32, comma 7: Alte Professionalità 2012 e 2011	40.581,90
	TOTALE	1.195.788,84

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2012		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	510.796,32
	Art. 17 comma 2 lettera e) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	80.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B – C anno 2012	87.703,27
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D Anno 2012	50.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categorie B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004 Anno 2012	12.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera g) Incentivi per il recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 3, co. 57, della L. n. 662/1996 e art. 9, co. 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997	58.252,00
	Art. 17, comma 2, lettera g) Progettazioni interne di cui all'art. 92 del D.Lgs. N. 163/2006	47.850,00
	Art. 17, comma 2, lettera g) Compensi per personale SEP	0,00
	Art. 17, comma 2, lettera g) Art. 208 C.d.S.	67.200,00
	Art. 17, comma 2, lettera g) Liquidazione delle spese processuali a favore dell'ente locale nell'ambito del contenzioso tributario, qualora assistito dai propri funzionari ai sensi dell'articolo 15, comma 2 bis del D.Lgs. 546/1992	0,00
	Art. 17, comma 2, lettera g) Compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578	50.000,00
	Art. 17, comma 2, lettera g) Compensi Istat	166.343,22
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale)	123.652,15
	TOTALE	1.253.796,96

Art. 25

Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Nell'ipotesi di parere ARAN di risposta al quesito formulato dall'Ente in materia di risorse costituenti il fondo, indicante la necessità di ridurre il Fondo per le risorse decentrate, i relativi tagli saranno apportati a decorrere dal fondo anno 2013.

La parte pubblica provvederà a riesaminare le articolazioni orarie che comportano compensi economici ed anche le fattispecie e le modalità di erogazione dei compensi incidenti sulla parte variabile del fondo, addivenendo ad una proposta complessiva di rivisitazione da esaminare in sede di contrattazione decentrata.

Scheda 1

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE CATEGORIE A - B

Cognome e Nome
 Matricola.....ex qualifica....., ctg..... Pos..... Profilo professionale.....
 Ufficio/Direzione..... Servizio.....
 Periodo di valutazione

Data illustrazione progetto obiettivo
 Graduatoria percentuale compensazione:
 fino a punti 5= 0% compenso
 da punti 6 a punti 9 = 30% compenso
 Da punti 10 a punti 14= 50% compenso
 Da punti 15 a punti 21= 100% compenso

CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

1. Capacità operativa

Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.

- ☐ Non ha sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati. PUNTI 1
- ☐ Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti ad esso relativi. PUNTI 2
- ☐ Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione. PUNTI 3
- ☐ Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano sempre adeguate. PUNTI 4
- ☐ Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati, e risultati migliori. PUNTI 5

2. Iniziativa

Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

- ☐ Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne. PUNTI 1
- ☐ Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni. PUNTI 2
- ☐ Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità. PUNTI 3
- ☐ Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi. PUNTI 4

3. Organizzazione del proprio lavoro

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

- ☐ Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. PUNTI 1
- ☐ Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi. PUNTI 2
- ☐ Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. PUNTI 3
- ☐ Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. PUNTI 4

4. Disponibilità ai rapporti con gli utenti

Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

- ☐ Dimostra scarsa propensione a comprendere le necessità degli altri e ad entrare in rapporto con loro. PUNTI 1
- ☐ E' disponibile nei confronti delle richieste altrui purché esse siano ben precisate, ma non sempre riesce ad entrare in rapporto con gli interlocutori. PUNTI 2
- ☐ Interpreta correttamente le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. PUNTI 3
- ☐ Entra sempre in comunicazione con gli interlocutori, ne comprende le esigenze, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriate. PUNTI 4

5. Capacità di adattamento operativo

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità

- ☐ Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. PUNTI 1
- ☐ Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni. PUNTI 2
- ☐ Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili. PUNTI 3
- ☐ Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità. PUNTI 4

Totale punti conseguiti: percentuale compenso attribuito:

Firma per presa visione del/la dipendente

Il/la valutatore/trice

Eventuali osservazioni del/la dipendente

Firma del/la dipendente

Scheda 2

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE CATEGORIE B3 - C

Cognome e Nome

Matricola..... ex qualifica..... ctg..... Pos..... Profilo professionale.....

Ufficio/Direzione..... Servizio.....

Periodo di valutazione

Graduazione percentuale compensazione:
fino a punti 5= 0% compenso
da punti 6 a punti 9 = 30% compenso
Da punti 10 a punti 14= 50% compenso
Da punti 15 a punti 20= 100% compenso

CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

1. Iniziativa

Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

☐ Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne. PUNTI 1

☐ Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni. PUNTI 2

☐ Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità. PUNTI 3

☐ Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi. PUNTI 4

2. Organizzazione del proprio lavoro

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

☐ Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. PUNTI 1

☐ Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi. PUNTI 2

☐ Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. PUNTI 3

☐ Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. PUNTI 4

3. Capacità di adattamento operativo

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità

☐ Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. PUNTI 1

☐ Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni. PUNTI 2

☐ Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili. PUNTI 3

☐ Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità. PUNTI 4

4. Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze

☐ Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto. PUNTI 1

☐ Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto. PUNTI 2

☐ E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte. PUNTI 3

☐ Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per se e per gli altri. PUNTI 4

5. Soluzione dei problemi

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

☐ Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. PUNTI 1

☐ Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. PUNTI 2

☐ Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. PUNTI 3

☐ Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme. PUNTI 4

Totale punti conseguiti: percentuale compenso attribuito:

Firma per presa visione del/la dipendente

Il/la valutatore/trice

Eventuali osservazioni del/la dipendente

Firma del/la dipendente

Handwritten signatures and initials:

- Floro
- Polino
- Alto
- Bo
- Indoh
- Luc
- Mof
- Carum
- Bo

Cognome e Nome

Matricola..... ex qualifica....., ctg....., Pos....., Profilo professionale.....

Ufficio/Direzione..... Servizio.....

Periodo di valutazione

Graduazione percentuale compensazione:
 fino a punti 5= 0% compenso
 da punti 6 a punti 9 = 30% compenso
 Da punti 10 a punti 14= 50% compenso
 Da punti 15 a punti 20= 100% compenso

CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

1. Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze

- ☐ Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto. PUNTI 1
- ☐ Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto. PUNTI 2
- ☐ E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte. PUNTI 3
- ☐ Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per se e per gli altri. PUNTI 4

2. Soluzione dei problemi

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

- ☐ Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. PUNTI 1
- ☐ Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. PUNTI 2
- ☐ Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. PUNTI 3
- ☐ Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme. PUNTI 4

3. Predisposizione atti, documenti ed elaborati

Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.

- ☐ Predisporre atti, documenti ed elaborati che spesso non sono corretti o sono poco chiari. PUNTI 1
- ☐ Predisporre atti, documenti ed elaborati discretamente comprensibili, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta spesso eccessivo. PUNTI 2
- ☐ Redige nei tempi necessari atti, documenti ed elaborati. PUNTI 3
- ☐ Elabora in tempi ottimali atti, documenti ed elaborati, bilanciando adeguatamente analiticità e sinteticità. PUNTI 4

4. Disponibilità ad attività non predeterminate

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

- ☐ Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà. PUNTI 1
- ☐ Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni. PUNTI 2
- ☐ Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente. PUNTI 3
- ☐ Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte. PUNTI 4

5. Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

- ☐ Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi. PUNTI 1
- ☐ Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali. PUNTI 2
- ☐ Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali. PUNTI 3
- ☐ Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali. PUNTI 4

Totale punti conseguiti: percentuale compenso attribuito:

Firma per presa visione del/la dipendente

Il/la valutatore/trice

Eventuali osservazioni del/la dipendente

Firma del/la dipendente

Cognome e Nome
 Matricola.....ex qualifica....., ctg..... Pos.....
 Profilo professionale.....
 Ufficio/Direzione.....Servizio.....
 Periodo di valutazione.....
 Data illustrazione progetto obiettivo.....
 Graduatoria percentuale compensazione:
 fino a punti 5= 0% compenso
 da punti 6 a punti 9 = 30% compenso
 Da punti 10 a punti 14= 50% compenso
 Da punti 15 a punti 20= 100% compenso

CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

1. Predisposizione atti, documenti ed elaborati

Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.

- ☐ Predisporre atti, documenti ed elaborati che spesso non sono corretti o sono poco chiari. PUNTI 1
- ☐ Predisporre atti, documenti ed elaborati discretamente comprensibili, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta spesso eccessivo. PUNTI 2
- ☐ Redige nei tempi necessari atti, documenti ed elaborati. PUNTI 3
- ☐ Elabora in tempi ottimali atti, documenti ed elaborati, bilanciando adeguatamente analiticità e sinteticità. PUNTI 4

2. Disponibilità ad attività non predeterminate

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

- ☐ Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà. PUNTI 1
- ☐ Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni. PUNTI 2
- ☐ Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente. PUNTI 3
- ☐ Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte. PUNTI 4

3. Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

- ☐ Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi. PUNTI 1
- ☐ Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali. PUNTI 2
- ☐ Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali. PUNTI 3
- ☐ Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali. PUNTI 4

4. Organizzazione e gestione delle risorse

Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse. Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

- ☐ Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. PUNTI 1
- ☐ Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. PUNTI 2
- ☐ Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. PUNTI 3
- ☐ Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale orientandoli al conseguimento dei risultati. PUNTI 4

5. Cooperazione e integrazione

Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati.

- ☐ Non instaura rapporti di lavoro costruttivi. PUNTI 1
- ☐ Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne di strutture diverse. PUNTI 2
- ☐ Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi. PUNTI 3
- ☐ Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute. PUNTI 4

Totale punti conseguiti: percentuale compenso attribuito:

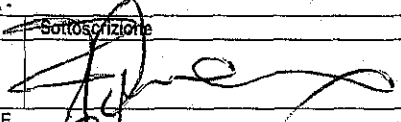
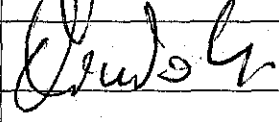
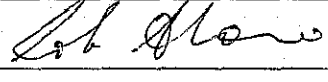
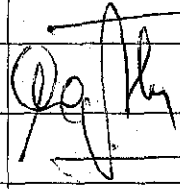
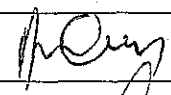
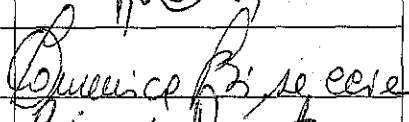
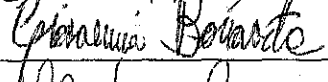
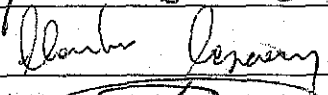
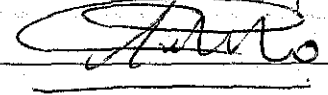
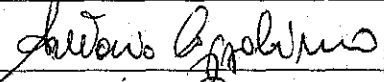


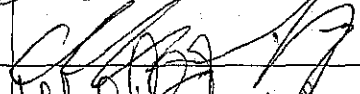
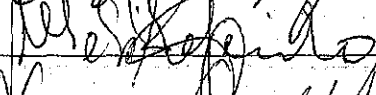
Firma per presa visione del/la dipendente

Il/la valutatore/trice

Eventuali osservazioni del/la dipendente

Firma del/la dipendente

Ercolano, _____

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA -			
Nome	Cognome	Funzione	Sottoscrizione
Ferdinando	GUARRACINO	Presidente della Delegazione Trattante - Segretario Generale	
DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE			
Nome	Cognome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	
SALVATORE	TINTO	F.P. C.G.I.L.	
		F.P. C.G.I.L.	
CORRADO	ALARIO	U.I.L. F.P.I.	
		U.I.L. F.P.I.	
COBIANCHI	PALOCRO	C.I.S.L. F.P.	
		C.I.S.L. F.P.	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
		CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
Abete	Ciro	R.S.U.	
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	
Bonavita	Giovanni	RSU	
Cascone	Claudio	R.S.U.	
Cataldo	Salvatore	R.S.U.	
Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.	
Cozzolino	Antonio	R.S.U.	
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	
Lauro	Francesco	R.S.U.	
Marinò	Vincenzo	R.S.U.	
Melillo	Gerardo	R.S.U.	
Panariello	Vincenzo	R.S.U.	