

18.10.2010

- **Alla dott.ssa Paola TALLARINO**
Dirigente Settore Finanze e controllo
Via Trentola 224 – **80056 ERCOLANO**
- **Al Collegio dei revisori dei Conti**
Per il tramite del Dirigente di ragioneria
Via Trentola 224 – **80056 ERCOLANO**
- P.c. **Alla C.G.I.L. F.P./ENTI LOCALI**
Piazza Mercato,62 - **80133 NAPOLI** – Fax 081- 289184 - 081- 5269980
- **Alla CGIL FP/ENTI LOCALI**
C.a Salvatore Tinto
Via Venezia, 10 – **FRATTAMAGGIORE** – Fax 081-8355022
- **Alla U.I.L. F.P.L.**
Piazza Nazionale, 96 - **80143- NAPOLI** - Fax 081/206629
- **Alla CISL FPS**
Via Toledo, 12 – **80132 -NAPOLI** - Fax 081 – 5519160
- **Al Di. C.C.A.P. SULPM**
Via Cagnazzi 31 - **80136 NAPOLI** – Fax 0257760403
- **Alla C.S.A.**
Piazza Garibaldi, 49 - **80142 NAPOLI**
Alle Rappresentanze Sindacali Unitarie
- 1) Abete Ciro - sezione contabilità del personale
 - 2) Bisaccia Domenica - sezione Segreteria e Affari Generali
 - 3) Cascone Claudio - Polizia Municipale
 - 4) Cascone Franca - Protezione ambientale
 - 5) Cepollaro Giuseppe - sezione Ufficio Assistenza Organi di Governo
 - 6) Coppola Provitera Giuseppe - viabilità
 - 7) D'Avino Mario - servizio Verde pubblico
 - 8) D'Antonio Teresa - Ragioneria
 - 9) Di Bartolomeo Nicola - Polizia Mun.ale
 - 10) Iacomino Gerardo - Uff. Anagrafe
 - 11) Iengo Giovanni - servizi assetto e governo territorio
 - 12) Vincenzo OLIVIERO - ragioneria
- Alla Delegazione Trattante di parte pubblica**
- **Alla dott.ssa Paola TALLARINO**
Dirigente Settore Finanze e controllo – Dirigente settore cultura , turismo e sport-
Via Trentola 224 – **80056 ERCOLANO**
- **Al dott. Francesco ZENTI**
Dirigente settore Polizia Municipale - Settore Affari Generali e Pianificazione-
Dirigente Servizi per la tutela dei diritti del cittadino e pubblica istruzione
c/o Comando di P.M.
- **All'avv. Ciro IGNORATO**
Dirigente Settore Servizi demografici e Dirigente Settore Attività produttive,
Dirigente Affari Legali Settore Privatistico e settore pubblicistico e contratti
c/o Palazzo Borsellino
- **All'ing. Andrea Ripoli**
Dirigente Settore Servizi per l'assetto ed il governo del territorio
- **All'arch. Antonio SADA**
Dirigente settore pianificazione urbanistica
c/o Palazzo di Città
- **All'Ing. Giorgio D'ANGELO**
Dirigente Settore Servizi Tecnici
c/o Villa Ruggiero

p.c. Al Sindaco

SEDI

Oggetto: **Delegazione Trattante del 15.10.2010 – Verbale di discussione e ipotesi di CCDI Fondo anno 2010 sottoscritto in pari data – TRASMISSIONE –**

Si trasmette in allegato ed in copia il verbale del 15.10.2010 della Delegazione Trattante dell'Ente e la versione dattiloscritta di esso, oltre all'ipotesi di CCDI per il fondo per le risorse decentrate anno 2010 sottoscritta dalle parti al termine della seduta.

L'ipotesi di CCDI dovrà essere sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti accompagnandola con la relazione tecnica-finanziaria formulata in base all'esempio fornito dall'ARAN.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, svolte le verifiche del caso e sussistendone le condizioni, dovrà certificare la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di Bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001).

In uno alla documentazione citata si trasmette una relazione tecnico illustrativa dell'ipotesi di CCDI.

Il Dirigente
F.TO Dott. Francesco ZENTI

IL DIRIGENTE

Visto l'art. 15 del CCNL 1.4.1999 dettante regole per la costituzione presso ciascun ente del comparto Regioni-Autonomie Locali, a decorrere dall'1.1.1999, del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

Visto l'art. 31 del CCNL 22.1.2004 il quale ha disciplinato tale fondo introducendo la nozione di risorse decentrate e distinguendo queste in stabili e variabili;

Visto l'art. 1, comma 194, della legge 23.12.2005 n. 266 il quale dispone che, a decorrere dall'1.1.2006, le amministrazioni pubbliche, ai fini del finanziamento della contrattazione integrativa, tengono conto dei processi di rideterminazione delle dotazioni organiche e degli effetti delle limitazioni in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Visto il CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009 ed il biennio economico 2006/2007, stipulato l'11.4.2008, ed in particolare l'art. 8 recante disposizioni per l'incremento delle risorse decentrate a valere dall'anno 2008;

Visto il CCNL del 31.07.2009;

Visto l'articolo 5, comma 3, del CCNL del 01.04.1999, area non dirigenziale, come modificato dall'articolo 4 del CCNL del 22.01.2004 che stabilisce che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267,

Visti l'art. 1, comma 196, della legge 23.12.2005 n. 266, nonché l'art. 67, comma 12, della legge 6.8.2008 n. 133, in ordine alle funzioni di controllo dell'organo di revisione contabile;

Visto l'art. 67 del cd. decreto Brunetta, convertito in legge 6.8.2008 n. 133, rubricato: "Norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi", ed in particolare i commi da 8 a 12 che, tra l'altro:

- impongono di trasmettere alla Corte dei Conti, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa certificate dagli organi di controllo interno, ed attribuiscono alla stessa Corte dei Conti poteri di intervento correttivo a livello di comparto o di singolo ente;
- dispongono che, fatte salve le ipotesi di responsabilità previste dalla normativa vigente, in caso di accertato superamento dei vincoli di finanza pubblica le corrispondenti clausole contrattuali sono immediatamente sospese, ed è fatto obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva;
- prevedono l'obbligo di pubblicare in modo permanente, sul sito web dell'Ente, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;

Visto l'art. 40, comma 3 del d. lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) che prevede, che *"le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata, contratti collettivi integrativi 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"*;

Visto l'art. 40 – bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che stabilisce: *"1. Per le amministrazioni pubbliche indicate all'articolo 1, comma 2, i comitati di settore ed il Governo procedono a verifiche congiunte in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa di comparto definendo metodologie e criteri di riscontro anche a campione sui contratti integrativi delle singole amministrazioni. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.*
2. Gli organi di controllo interno indicati all'articolo 48, comma 6, inviano annualmente specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
3. In relazione a quanto previsto dai commi 1 e 2, qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3.
4. Tra gli enti pubblici non economici di cui all'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, si intendono ricompresi anche quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del presente decreto legislativo"

Visto l'art. 48, comma 6 del d.lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) che sancisce che *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori ..."*

Visto il decreto legislativo n. 150 del 2009;

Dato atto che il parere dei revisori attiene, quindi, alla compatibilità dei costi (sostanzialmente la copertura finanziaria) e non certo la sua legittimità e regolarità rispetto alle norme del contratto collettivo;

Dato altresì atto che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;»;

Vista la deliberazione di Giunta n. 124 del 28.09.2010 con cui l'Amministrazione ha dettato i propri indirizzi in merito alla contrattazione decentrata, indirizzi di seguito riportati;

“Indirizzi operativi della Giunta Municipale ai componenti di parte pubblica della delegazione trattante per l'utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa anno 2010

Premessa

Il presente documento persegue lo scopo di indicare alla delegazione trattante di parte pubblica gli interventi ritenuti prioritari da questa Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG.

Esso persegue, altresì, l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che debbono presiedere all'utilizzazione delle risorse finanziarie sia stabili che variabili, allo scopo di conseguire un miglioramento complessivo dell'attività dell'Ente in termini di efficienza ed efficacia, oltre che l'attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente, nelle more della revisione del sistema di valutazione ed incentivazione in attuazione del decreto legislativo n. 150/2009.

Le trattative con la parte sindacale, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, debbono essere improntate al rispetto dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, nell'ottica della conciliazione degli opposti interessi, tenendo conto dei poteri e delle prerogative di ciascuna delle parti (datoriale e sindacale) e dei precisi poteri autoritativi assegnati dalla legge al datore di lavoro in materia di organizzazione.

Deve essere assicurato il rispetto del principio del contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa decentrata.

In ogni caso la delegazione trattante di parte pubblica dovrà tenere conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale in ciascuna Amministrazione, pena la nullità delle clausole difformi e la loro disapplicazione;

Art.1

Costituzione del fondo

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per i dipendenti a tempo indeterminato, sono quantificate dal Dirigente del settore finanza e controllo che vi provvede con propria determinazione, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 2

Fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi

La parte pubblica della delegazione trattante deve condurre le trattative per la contrattazione decentrata nell'ambito delle materie espressamente demandate dal C.C.N.L. a tale forma di relazione sindacale sulla base delle risorse decentrate per l'anno 2010 come determinate dal Dirigente del settore finanza e controllo con proprio provvedimento.

In sede di contrattazione decentrata integrativa, ferma restando il finanziamento degli istituti contrattuali che attingono direttamente dalla parte stabile del fondo, le risorse residue potranno essere utilizzate per il finanziamento della erogazione dell'indennità di:

- *Turnazione secondo al disciplina degli artt. 22 comma 5 C.C.N.L. 14/09/2000 ed art. 17, comma 2 lettera d) C.C.N.L. 01/04/1999;*
- *Turni festivi e festivi infrasettimanali;*
- *Reperibilità secondo al disciplina degli artt.23 C.C.N.L. 14/09/2000, come integrato dall'art. 1 C.C.N.L. 05/10/2001;*
- *Rischio secondo al disciplina degli artt.37 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 ed art. 41 C.C.N.L. 22/01/2004;*
- *Disagio secondo al disciplina dell'art.1, comma 2 lettera e) C.C.N.L. 01/04/1999 procedendo in sede di contrattazione a stabilire i relativi criteri;*
- *Indennità maneggio valori secondo al disciplina degli artt. 36 C.C.N.L.14/09/2000 ed art. 1, comma 2 lettera d) C.C.N.L. 01/04/1999;*
- *ulteriori indennità contrattualmente definite, riprendendo sostanzialmente quanto definito nella contrattazione decentrata anno 2008 (CCDI del 26.02.2009), per quanto riguarda gli istituti obbligatori previsti dal CCNL nei confronti di tutte le categorie presenti nella struttura comunale.*

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del personale che saranno rese disponibili per l'anno 2010 dovranno essere comunque orientate nel presidiare l'efficienza ed il miglioramento dei servizi e, quindi, la produttività delle risorse impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'ente, all'uopo privilegiando la progettualità specifica collegata alla realizzazione di progetti mirati ad obiettivi che soddisfino esigenze prioritarie dell'Amministrazione.

La gestione degli incentivi dovrà essere ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- *corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;*
- *corresponsione degli incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;*

- corresponsione di incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti, soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati, come certificati dal Nucleo di Valutazione e dai dirigenti sei settori interessati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

I progetti per la relativa erogazione debbono far riferimento agli obiettivi del PEG. Occorre che venga instaurata una corretta attività di valutazione delle prestazioni riconoscendo l'impegno prestato al miglioramento organizzativo, alla crescita dell'efficienza ed efficacia, alla partecipazione e al conseguimento degli obiettivi; definendo a tal fine: sistemi di valutazione del personale finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza ed efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali; l'incentivazione della produttività da realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo ed individuale in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione; non consentire l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi.

Tutti i compensi previsti per l'indennità di specifiche responsabilità di cui agli articoli 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999 e 37, comma 2 del CCNL 22.1.2004, i cui criteri devono essere stabiliti in sede di trattativa decentrata, devono fare riferimento non alla generica appartenenza ad una categoria e profilo professionale, ma ad una attribuzione concreta e formale di specifica responsabilità, effettivamente assegnata, esercitata ed accertata dal dirigente del settore.

Art. 3

Indirizzi esplicativi per le P.E.O. anno 2009

La progressione economica orizzontale anno 2009 per le categorie A, B e D, il cui finanziamento è già stato previsto dal CCDI del 26.02.2009, dovrà essere svolta nel rispetto dei seguenti criteri:

- completamento e integrazione dei criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa per le progressioni economiche di cui all'art. 5 comma 2 del CCNL 31/3/99 con i principi di cui all'art. 23, commi 1 e 2 del D.Lgs. 150/2009 per i quali le progressioni economiche devono essere attribuite selettivamente, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e nei limiti delle risorse disponibili, nonché ad una quota limitata di dipendenti – che sarà determinata dalla stessa delegazione trattante - in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- ammissione alla selezione di dipendenti che abbiano maturato almeno due anni di permanenza nella categoria e posizione economica posseduta;
- utilizzazione del sistema di valutazione del personale dipendente di cui al CCDI del 15.11.2002, debitamente rivisitato per la parte confliggente con le disposizioni recate dal d.leg.vo n. 150/2009;
- completamento delle schede di valutazione da parte del dirigente di assegnazione del personale interessato entro e non oltre il 15.12.2010;
- completamento della procedura di valutazione e approvazione delle graduatorie entro il 30.12.2010”;

Vista l'ipotesi di **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo area non dirigenti** relativa al Fondo anno 2010 personale non dirigente allegata alla presente in copia

Visto il bilancio di previsione per il corrente esercizio finanziario;

Per quanto di competenza di questo Organo, nella funzione di Dirigente del Settore competente in materia di personale, ferma restando quanto dovrà essere relazionato dal dirigente del settore finanziario in merito agli aspetti economico-finanziari dell'ipotesi di CCDI allegata, si relaziona quanto di seguito riportato.

Gli articoli nn. 1, 2 e 3 dell'ipotesi di CCDI contengono le premesse di rito, il campo di applicazione e la durata ed efficacia del contratto decentrato secondo le previsioni del CCNL.

L'art. 4 dell'ipotesi di CCDI Fondo 2010 individua le risorse del fondo. Le risorse del fondo per la contrattazione decentrata sono individuate nel contratto nazionale. Ciascun ente può poi integrare il fondo con risorse proprie:

“In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione ... gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni 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.” (art. 15 c. 5 CCNL 1.4.99)

“Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed 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

Convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari

Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.” (art. 4 c. 4 b. ec. 2000-2001)

Ulteriori risorse sono poi previste da specifiche disposizioni di legge;

Le risorse economiche necessarie al finanziamento degli istituti economici disciplinanti nell'ipotesi di **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo area non dirigenti** relativa al Fondo anno 2010 allegata alla presente in copia trovano piena copertura nel bilancio corrente come attestato dal Dirigente del Settore finanza e controllo.

L'ipotesi di **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo area non dirigenti** relativa al Fondo anno 2010 allegata alla presente in copia è coerente con le disposizioni contrattuali vigenti e con quanto stabilito dal d.Lgs n. 150/09, così come stabilito dall'Amministrazione nell'atto di indirizzo giuntale citato in premessa.

La parte pubblica ha individuato la linea comune di contrattazione con la parte sindacale, ponendo l'accento sulla necessità, condivisa dall'Amministrazione, di introdurre nell'organizzazione del lavoro del Comune, l'incentivazione del personale legata ai soli risultati raggiunti, previa fissazione di obiettivi specifici e non genericamente individuati.

Il Settore Finanza e Controllo, con la determinazione dirigenziale n. 02/08/388 del 22.09.2010, ha provveduto alla costituzione del fondo anno 2010. Il Fondo anno 2010, come certificato e formalmente costituito dal settore finanziario, è stato riportato pedissequamente all'articolo 4, dell'ipotesi di CCDI.

La struttura del Fondo per le risorse decentrate di cui all'ipotesi di CCDI rispetta la previsione contrattuale:

STRUTTURA DEL FONDO PER IL CCDI

Il fondo per il CCDI si divide in due parti

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità, utilizzate per:

- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera b) Progressioni economiche orizzontali già attribuite
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera b) Progressioni economiche orizzontali da attribuire
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera c) Retribuzioni di posizione e di risultato
- Alte professionalità CCNL 2002-2005 art.32 c.7 (non finanziate)
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera d) Indennità di turno (finanziata)
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera d) Indennità di rischio (finanziata)
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera d) Indennità di reperibilità (finanziata)
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera d) Indennità maneggio valori (finanziata)
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera e) Indennità di disagio (finanziata)
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera f) Ind. particolari responsabilità Cat. B,C e D non rientranti in lett. c) (finanziata)
- Indennità di comparto (finanziata)

STRUTTURA DEL FONDO PER IL CCDI

Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, utilizzate per:

- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera a) Produttività individuale e collettiva (finanziata)
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera g) Incentivi Testo unico appalti (ex l. 109/1994) (finanziata)
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera g) Incentivi ICI (finanziata)
- CCNL 1.4.99 art. 17 c.2 lettera g) Altri incentivi di legge (non indicati)
- Altre casistiche aventi comunque tutte carattere incentivante (non indicate)

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI GIA EFFETTUATE

All'interno di ciascuna categoria in cui viene suddiviso il personale è previsto un percorso di crescita economica, dopo il trattamento tabellare iniziale, da realizzarsi mediante successivi incrementi.

L'art. 4 e l'art. 7 dell'ipotesi di CCDI individuano, tra l'altro, le risorse già utilizzate per le PEO effettuate nel Comune.

L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Gli Enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa
- b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali
- c. lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza

Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni.

L'art. 6 dell'ipotesi di CCDI individua le risorse stabili utilizzate per il finanziamento di detto istituto. Nell'Ente l'indennità di risultato per le P.O. non può superare il 10% dell'indennità di posizione..

LE ALTE PROFESSIONALITA'

Gli Enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D conferendo incarichi a termine secondo la disciplina prevista per le posizioni organizzative. Nel Comune tale istituto non ha trovato attuazione.

INDENNITA' DI COMPARTO

Con l'articolo 33 del CCNL del 22.01.2004, è stata istituita una nuova voce retributiva denominata *indennità di comparto* che ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente; viene corrisposta per dodici mensilità e può essere sospesa o ridotta negli stessi casi di sospensione o riduzione dello stipendio tabellare. Tale nuovo emolumento viene corrisposto a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa. Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro secondo le scadenze e nelle misure indicate nell'allegata tabella D), che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazioni né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico.

L'articolo 6 dell'ipotesi di CCDI individua, secondo le attestazioni del settore finanziario le risorse destinate in forma stabile al finanziamento dell'indennità di comparto e la quota parte a carico del bilancio comunale.

FINANZIAMENTO DEL REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE DI PROFILO AGENTE DI P.M. E DEL PERSONALE GIA' INQUADRATO NELLA 2^ Q.F.

Ai sensi e per gli effetti del comma 7, del C.C.N.L. del 31.03.1999, l'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del citato articolo (che prevedeva l'inquadramento del 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 C.C.N.L. nella categoria C, e del 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 C.C.N.L., nella categoria A) è a carico del fondo per le risorse decentrate.

L'art. 6 dell'ipotesi di CCDI individua, secondo le attestazioni del settore finanziario, le risorse destinate in forma stabile al finanziamento dei citati reinquadramenti.

INDENNITA' AL PERSONALE EDUCATIVO E DOCENTE SCOLASTICO

L'art. 6 dell'ipotesi di CCDI individua, secondo le attestazioni del settore finanziario, le risorse destinate in forma stabile al finanziamento dell'indennità di cui all'art. 6 del CCNL del 05.10.2001 prevista per il personale docente degli enti locali.

RIEPILOGO UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

L'art. 6 dell'ipotesi di CCDI indica riepilogativamente l'utilizzo delle risorse del fondo in forma stabile.

INCENTIVI PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

L'articolo 8 dell'ipotesi di CCDI prevede il finanziamento dalla parte variabile del fondo di progetti obiettivi settoriali legati esclusivamente al risultato conseguito dal personale, valutato in termine di effettività dal Nucleo di valutazione e di Controllo di gestione. Le modalità di svolgimento sono quelle già previsti dai CCDI vigenti in materia nell'Ente.

INDENNITA' DI TURNO; REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI; ORARIO NOTTURNO; FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO

L'articolo 6 dell'ipotesi di CCDI prevede il finanziamento dalla parte variabile del fondo degli istituti contrattuali in questione. Le prescrizioni relative a ciascun istituto sono quelle già previste dai CCDI vigenti in materia nell'Ente.

INDENNITA' DI DISAGIO

L'articolo 6 dell'ipotesi di CCDI prevede il finanziamento dalla parte variabile del fondo dell'indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2, lettera e) del CCNL del 01.04.1999. Le modalità di erogazione sono quelle già previste dai CCDI vigenti in materia nell'Ente.

INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

L'articolo 6 dell'ipotesi di CCDI prevede il finanziamento dalla parte variabile del fondo dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 01.04.1999.. Le modalità di erogazione sono quelle già previste dai CCDI vigenti in materia nell'Ente.

NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

L'art. 7 dell'ipotesi di CCDI prevede lo svolgimento di PEO all'interno delle categorie A, B e D per l'anno 2009, già previste nel CCDI del 26.02.2009, nel limite delle risorse stanziato nell'ipotesi, con la valutazione annuale dell'attività del singolo dipendente.

Il sistema di valutazione vigente nell'Ente è quello previsto con il C.C.D.I. del 31.07.2006 e ss.mm.ii come integrato con nuove schede di valutazione allegate alla ipotesi di CCDI, adeguate alle disposizioni recate dall'art. 23, commi 1 e 2 del D.Lgs n. 150/09.

In ogni caso in sede di valutazione i Dirigenti dell'Ente dovranno tenere conto delle disposizioni legislative vigenti in materia di PEO che consentono l'attribuzione selettivamente ed ad un numero limitato di personale.

FORMAZIONE E DISPOSIZIONI FINALI

L'articolo 9, l'articolo 10 e l'articolo 11 disciplinano rispettivamente la formazione, le pari opportunità e l'interpretazione autentica del CCDI.

L'articolo 12 reca le disposizioni finali di rinvio alla normativa contrattuale vigente.

Ercolano, 18.10.2010

Il Dirigente
F.TO Dott. Francesco ZENTI