

XI COMUNITA MONTANA DEL LAZIO
“CASTELLI ROMANI E PRENESTINI”
Provincia di Roma

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(ai sensi dell'art. 4 del CCNL “Regioni- Autonomie Locali” 2002-2005 del 22.01.2004)

ANNO 2009

Richiamato il CCDI relativo al quadriennio normativo 2006/2009 sottoscritto nell'anno 2008 ed il CCNL comparto regioni e autonomie locali per il biennio economico 2008/2009.

Tenuto conto che ai sensi dell'art. 1 del predetto CCDI con cadenza annuale vengono determinate in sede di contrattazione decentrata le modalità di utilizzo delle risorse dell'anno.

Considerato che il C.C.D.I. 2009 è stato firmato in data 29/07/2009 dalla delegazione trattante, tenuto conto che l'organo politico con proprio atto n. 67 del 28.07.2009, autorizza la definitiva sottoscrizione dello stesso, vista la certificazione del Revisore del Conto sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, e valutata la coerenza tra le direttive formulate e i contenuti dell'ipotesi di contratto inviata dal Presidente della delegazione trattante.

Tenuto conto di tutto quanto sopra espresso, il giorno 29.07.2009, alle ore 15,00, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Dott. Rodolfo Salvatori Segretario direttore Generale

- *la delegazione sindacale:*

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL _____

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL _____

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL _____

R.S.U. (soggetto unitario) Saltarelli Graziella

Letto, confermato e sottoscritto

Rocca Priora, lì 29.07.2009

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per la parte economica anno 2009.

Per gli omissis espressi negli articoli normativi di seguito elencati nel presente CCDI 2009 si rimanda alla loro forma integrale contenuta nel CCDI 2004.

TITOLO I°

Disposizioni generali

ART. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente CCDI si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Il presente CCDI tiene conto della nuova disciplina introdotta dal CCNL sulle "code contrattuali" siglato in data 14/9/2000, del CCNL 2002-2005 stipulato il 22/1/2004 ed il CCNL comparto regioni ed autonomie locali per il biennio economico 2008/2009.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto o di quello nazionale.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente, sia per la parte economica che per quella normativa, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Per gli istituti e le materie non trattate dal presente CCDI si fa riferimento al precedente CCDI del 1999, nonché i successivi accordi integrativi sottoscritti tra le parti.

Il contratto decentrato integrativo rimane valido fino alla sottoscrizione del nuovo e potrà essere modificato attraverso il vigente sistema delle relazioni sindacali nei seguenti casi:

- -Modifiche intervenute nel CCNL ;
- -Sottoscrizione di nuovi CCNL (inclusi i bienni economici);
- -Sottoscrizione di accordi nazionali (per le parti interessate);
- -Interpretazioni autentiche del contratto nazionale o del contratto integrativo aziendale;
- -Modifiche legislative che influiscano sostanzialmente sui rapporti di lavoro;
- -Modifiche organizzative e strutturali tali da dover far rivedere istituti contrattuali.
- -Revisione di istituti contrattuali la cui applicazione si è dimostrata estremamente incoerente rispetto le finalità presupposte (*in tal caso le modifiche debbono essere condivise da tutti si soggetti componenti la delegazione trattante*).

Il CCDI persegue il duplice obiettivo di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale dipendente. Entrambi gli obiettivi si realizzano attraverso un sistema di gestione interna e di verifica dei risultati raggiunti e con la salvaguardia dei livelli retributivi raggiunti dal personale.

ART. 2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. L'accordo è corredato da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria redatta dal Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.
2. La Giunta Comunitaria vista la relazione del Collegio dei Revisori dei Conti autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero segnalazioni o rilievi da parte dello stesso Collegio dei Revisori dei Conti entro 5 giorni ed a concludere i lavori entro giorni 15.

ART. 3

Regolamentazione del diritto di sciopero, diritti e libertà sindacali

Omissis.

Sistema delle relazioni sindacali, ed informazione (art. 7 CCNL)

Omissis.

ART. 5

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (art.5 CCNL)

Omissis.

ART. 6

CONCERTAZIONE

Omissis.

ART. 7

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Omissis.

ART. 8

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004)

Le risorse destinate all'incentivazione delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni e integrazioni) sono determinate annualmente dall'amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33,35,36 e 37 del CCNL 2004, nonché la richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- compensare le specifiche responsabilità del personale cat. B,C e D non incaricato di posizione organizzativa (art. 7 CCNL del 09/05/2006);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno ect.);

- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori ect.);
- prevedere il fondo per la retribuzione di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'ente, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio, o di posizioni organizzative;
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37);
- la quota di risorse "eventuali e variabili", per gli anni successivi al 2009, sarà quantificata annualmente dall'amministrazione e oggetto di apposito incontro con le OO.SS.

ART. 9

CRITERI GENERALI relativi ai sistemi di incentivazione del personale – CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' (Art.37 CCNL22.1.2004)

Si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

A tale proposito si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'Amministrazione prevede i seguenti criteri generali:

1. è previsto un unico metodo di valutazione;
2. si introduce, sul piano metodologico, una suddivisione del personale in diverse categorie (sulla base del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale); tale suddivisione è finalizzata a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'ente;
3. la responsabilità di valutazione compete formalmente al dirigente; sul piano organizzativo possono tuttavia essere previste figure intermedie di valutatore;

4. ai fini della valutazione possono essere considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da una persona:

- il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti alla persona;
- il contributo fornito nell'ambito della partecipazione ad eventuali progetti speciali;
- il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori di prestazioni, espressivi di specifici comportamenti organizzativi.

A questi piani se ne può aggiungere un quarto, relativo allo sviluppo professionale del valutato.

L'utilizzo dei diversi piani di valutazione è variabile in relazione alla posizione ricoperta dal valutato.

Il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.

Il sistema degli incentivi monetari di Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti quattro categorie fondamentali di premi:

- a) un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di settore e di servizio e/o al grado di soddisfacimento dell'utenza, al quale possono accedere tutti i dipendenti;
- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti;
- c) un premio di progetto, riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti, di rilievo strategico e generale per l'ente, specificamente individuati dalla Giunta e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari dell'amministrazione;
- d) un premio per l'innovazione, al quale possono accedere tutti i dipendenti e da erogare ai promotori ed attuatori delle migliori innovazioni organizzative.

Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni di cui all'art. 6 del CCNL del 31.03.1999.

Tale sistema, in particolare, definisce i criteri sulla base dei quali determinare le valutazioni delle prestazioni ed il conseguente raccordo con il sistema incentivante articolato secondo lo schema sopra definito.

Ai fini della valutazione delle prestazioni individuali e collettive, e della distribuzione del corrispondente premio di risultato (punti a e b dell'elenco precedente) saranno prese in considerazione i seguenti piani di risultato (**disgiunti o combinati**):

- giudizio degli utenti in merito alla qualità del servizio erogato;
- *performance* complessiva di ente;
- *performance* di unità organizzativa significativa (ufficio, settore, etc.);
- *performance* individuale.

A ciascuno dei criteri sopra individuati sarà attribuito un peso percentuale, con l'obiettivo di responsabilizzare ciascun dipendente in relazione all'aspetto ritenuto di maggior rilievo per la posizione ricoperta all'interno dell'Ente.

Per quanto riguarda invece la valutazione delle prestazioni erogate dei dipendenti cui verrà affidata la realizzazione di specifici progetti (punto c) elenco precedente, occorre innanzitutto precisare che:

- istituzione dei progetti dovrà avvenire sulla base di precise indicazioni dell'Amministrazione in merito alla necessità di conseguire obiettivi di rilievo prioritario per lo sviluppo dell'Ente e di preferenza (anche se non necessariamente) aventi valenza intersettoriale;
- l'assegnazione del personale ai progetti individuali dovrà avvenire in modo selettivo, tenendo conto del contributo che i dipendenti potranno fornire alla realizzazione degli obiettivi stabiliti in relazione ai contenuti del lavoro abitualmente svolto e delle capacità dimostrate.
- L'assegnazione ad un progetto costituisce quindi già di per sé elemento premiante delle capacità professionali del dipendente. Per ciò che attiene invece alla valutazione delle performance realizzate nell'ambito dei progetti potranno essere presi in considerazione i seguenti criteri:
 - risultato effettivamente conseguito dal gruppo in rapporto alle aspettative predefinite;
 - contributo individuale alla realizzazione del progetto.

Il presente contratto di seguito illustrerà le modalità di utilizzo delle risorse cosiddette "stabili" e variabili" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2009.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2006/2009.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

ART. 10 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Omissis.

TITOLO II°

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 11 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004 ED ALL'ART. 4 DEL CCNL BIENNIO ECONOMICO 2008/2009

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 ed all'art. 4 del CCNL 2008/2009, per l'anno 2009 risulta così costituito:

1. *risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2009 secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste dall'art. 4 del CCNL vigente e così composte:*

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2009

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999 FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2009	37,09 1.199,09
	Art. 31 comma 2, del ccnl del 22.01.2004 ex lett. b) <i>fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno(Protezione civile)</i> Ex lett. c) <i>fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità (Legge 109//94)</i> ex lett. d) <i>fondo per la qualità della prestazione individuale</i> ex lett. e) <i>fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi</i> Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	35.206,73 1.773,09
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 2008 al trattamento economico accessorio	
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	4.000,00
	Art. 4 comma 2 lettera b) risorse pari allo 0,70% monte salari anno 2003 € 166.817,00 – CCNL biennio 2004/2005	
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	
	Art. 4 comma 1 risorse pari allo 0,50% monte salari anno 2003 pari a € 166.817,00 – CCNL biennio 2004/2005	
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/04	
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/04/2000- 31.12.2003	
CCNL biennio economico 2006/2007	Art. 8 comma 2 incremento 0,6% monte salari 2005 (€176.922,00)	
	Art. 8 comma 3 incremento 0,3 monte salari 2005 (€ 176.922,00)	
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 42.216,00

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2009		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo richiesto	
CCNL biennio economico 2008/2009	Art. 4 comma 7 incremento 1% monte salari 2007 (€ 206.231,00), esclusa la quota relativa alla dirigenza a valere per l'anno 2009	€ 2.062,31
	Art. 15 comma 1 - lettera l) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni	
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale	
	<i>Art. 17 e 18 L. 109/94</i> <i>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</i> <i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i> <i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>	4.836,78
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2003	
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 133.751,00	
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno	
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabili delle dotazioni organiche)	
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2008	4.755,40
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		11.654,49
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		42.216,00
TOTALE GENERALE		53.870,49

TITOLO III° Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 12

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE A TUTTO IL 31/12/2008 ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 11.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di : cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine 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 parti convengono di attivare le procedure valutative, al fine di consentire le progressioni orizzontali, ai dipendenti in possesso dei requisiti di anzianità prevista dall'art. 9 del CCNL 11.04.2008.

L'utilizzo del fondo risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato, eventuali progressioni economiche effettuate dai dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 9 del CCNL 11.04.2008 e CCNL biennio economico 2008/2009 a seguito stipula CCDI 2009, saranno ricalcolate sul fondo in parola:

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31.12.2008 con applicazione ccnl biennio economico 2008/2009

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali all'01/01/2009 (Tab. C – CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2008/2009)	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 ^a mensilità)
CATEGORIA D1		
TOTALE CATEGORIA D1		
CATEGORIA C1		
TOTALE CATEGORIA C1		
CATEGORIA B3		
n.1	B7	1.785,81
n.1	B6	989,82
TOTALE CATEGORIA B3	2	2.775,63
CATEGORIA B1		
n. 1	B5	1.694,42
TOTALE CATEGORIA B1	1	1.694,42
CATEGORIA A		
TOTALE CATEGORIA A		
TOTALE COMPLESSIVO		4.470,05

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali a tutto il 01.01.2009, ammontano a complessive **€. 4.470,05**.

ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO BIENNIO 2003/2004.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2009, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola 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 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2009 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:

Dipendente	Categoria all'01/01/09	Indennità di comparto complessiva anno 2009 Tab. D Colonne (2) e (3)	
		Finanz.con risorse decentrate (2)	finanz.con risorse decentrate (3)
n. 2	D	46,95	1.126,80
n. 1	C	41,46	497,52
n. 3	B	35,58	1.280,88
Totali			
TOTALE FINANZIATO CON RISORSE DECENTRATE STABILI		2.905,20	

Per un totale annuo complessivo di **€. 2.905,20**.

ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLE CATEGORIE A e B1.

Ai sensi dell'art. 32 - comma 9 - del CCNL del 22.1.2004 è confermata per il personale assunto in profili collocati nelle categorie A e B, posizione economica B1, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4 - comma 3 - del CCNL 16.7.1996.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2009 è pari a **€. 64,56** come si evince dal prospetto sotto riportato:

N. dipendenti	Categoria	Importo annuo indennità spettante
1	B1	64,56
TOTALE		64,56

ART. 15
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO
DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE
DI LAVORATORI.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di procedimento previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 7 del CCNL del 09/05/2006, è prevista una indennità nella misura massima di €. 2.500,00 annui lordi.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

La predetta indennità rideterminata con decorrenza 01.01.2006 potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

La stessa verrà riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza semestrale.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

n. 1 Cat. D1	resp. Procedimento	€ 2.500,00
n. 1 Cat. C1	resp. Procedimento	€ 2.400,00
n. 1 Cat. B7	capo operaio	€ 2.300,00
n. 1 Cat. B6	operatore MOC – Vice capo operaio	€ 2.100,00

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista
Area Amm.va e Finanziaria – Segreteria – Economato Responsabile procedimento Cat. D1 - Istruttore direttivo	1	2.500,00
Area Amm.va e Finanziaria – Responsabile procedimento Cat. C1 Istruttore amministrativo – Gestione giuridica ed economica del personale, gestione associata servizio quiescenza e formazione	1	2.400,00
Area Tecnica – Capo Operaio	1	2.300,00
Area Tecnica Responsabile di attività di Prot. Civile mezzi operativi e Vice Capo Operaio	1	2.100,00
TOTALE		9.300,00

ART. 16
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE
INDENNITA' DI RISCHIO E MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO,
FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO E MANEGGIO VALORI.

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:
 - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al 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);

- b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
Economo	1	360,00
OPERAI	2	720,00
TOTALE		1.080,00

2. L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tali indennità sono corrisposte con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

ART. 17

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI COME PREVISTO DALL'ART. 14 DEL CCNL 1/4/99 DESTINATO AL FONDO LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2008 RIDOTTO DEL 3% RISPETTO ALL'ANNO 2003 COME PRESCRITTO DAI CCNL VIGENTI PARI AD

€ 1.199,09

TITOLO IV

Utilizzo delle risorse variabili

ART. 18

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA TECNICHE EX LEGGE N. 109/94

Per l'anno 2009 le risorse destinate all'incentivazione collegate all'art 18 della Legge n.109/94, sono accertate per Euro **4.836,78** oltre **€ 2.744,60 c/rr.pp. 2008.**

ART. 19

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCREMENTARE ED INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

I dipendenti **per l'anno 2009** decidono il non impiego di risorse variabili che si rendessero disponibili e derivanti dalla gestione associata dei servizi e dai contratti di sponsorizzazione per rapportarsi alla linea di rigore della finanziaria.

ART. 20

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA E VERTICALE TRA CATEGORIE.

Dato atto che:

- 1)** la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2)** il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella B allegata al CCNL del 09.05.2006;
- 3)** con l'art. 34, comma 5 del CCNL del 22.01.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- 4)** in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 5)** al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nell'allegato B;
2. per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nel citato allegato B;
3. per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2. opportunamente integrati secondo le modalità definite nell'allegato B;
4. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno due anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio di due anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

5. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B;
6. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 40;
7. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
8. Dal 1 gennaio 2006 sono state effettuate le progressioni verticali, così come stabilito nel CCDI 2004 e secondo il CCNL vigente e come specificato dall'art. 4 del CCNL del 31.03.1999, per la copertura dei posti vacanti che potevano essere ricoperti dai dipendenti dell'ente, con le condizioni previste nel regolamento degli uffici e dei servizi, inoltre sono state effettuate le progressioni orizzontali a seguito di procedura valutativa per le Cat. B1 e B3.
9. Dal 1 gennaio 2009 sarà valutata la possibilità di effettuare la progressione economica orizzontale per i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 9 comma 1 del CCNL enti locali dell'11 aprile 2008.

ART. 21
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI
COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a €. **26.929,82**
Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2009:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI		
CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2009		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2009	8.380,97
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 – richiamo tabella D Indennità di comparto anno 2009	2.905,20
	Art. 32 comma 9 - Indennità al personale delle categorie A e B1 da riconoscere per l'anno 2009	64,56
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 37 e 41 – Indennità di rischio e maneggio valori	1.080,00
	Art. 36 comma 2 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori cat. B/C e D non incaricati di P.O.	9.300,00
CCNL 01/04/1999	Art. 14 Fondo per lavoro straordinario	1.199,09
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	
CCNL 22/01/2004	Art. 15 Ind. Risultato P.O. art. 2 comma 3 D.Lg.vo 29/1993	4.000,00
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		26.929,82

Il Segretario Generale procederà alla liquidazione dell'indennità di risultato pari ad € **4.000,00**, prevista all'interno delle risorse stabili, al responsabile dell'ufficio tecnico incaricato della posizione organizzativa, previa valutazione del nucleo di valutazione.

Il responsabile di area o il Segretario generale procederà ad una valutazione complessiva e sintetica contestualmente ed all'interno del provvedimento di liquidazione dei compensi anche tenuto conto del successivo art. 29.

ART. 22 RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2009 sono pari a

€. 22.103,89

Tali risorse vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del Piano Esecutivo di Gestione e nei successivi atti di indirizzo, e precisamente nell'anno 2009 vengono riconosciuti prioritari tali progetti:

- 1. Azioni a sostegno valorizzazione Parco Archeologico culturale del Tuscolo (Stagione Teatrale – XVI Campagna di scavi – Servizio visite guidate**
- 2. Gestione Associata Servizi Comunali;**
- 3. Progetti di Didattica Ambientale ed Agroalimentare;**
- 4. Realizzazione Piano Antincendio;**
- 5. Realizzazione Piano Antineve;**
- 6. Supporto al Distretto Agroalimentare;**
- 7. Supporto al Sistema Fieristico Locale;**
- 8. Supporto ad attività formative.**

Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, ciascun responsabile, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore.

L'erogazione del premio incentivante avverrà secondo le seguenti modalità:

- a) a consuntivo entro il mese di gennaio dell'anno 2010;
- b) durante l'anno a conclusione del raggiungimento dell'obiettivo;
- c) mensilmente per le indennità ricorrenti e fisse;

il nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Gli importi stanziati per ciascuna servizio vengono di seguito riepilogati:

DESCRIZIONE SERVIZIO	IMPORTO STANZIATO
Area Amm.va e contabile:	
- Azioni a sostegno valorizzazione Parco Archeologico culturale del Tuscolo (Stagione Teatrale - XVI Campagna di scavi -	€ 5.860,00
- Progetti di Didattica Ambientale ed Agroalimentare;	€ 1.016,54
▪ Supporto ad attività formative;	€ 1.016,54
▪ Supporto al Distretto Agroalimentare;	€ 439,80
▪ Partenariato GAL;	€ 1.829,70
▪ Servizi generali in collettiva.	€ 3.052,32
Area tecnica:	
▪ Progetto Prot. Civile;	€ 1.773,09
▪ Realizz.Piano Antincendio - Realizz. Piano Antineve;	€ 2.866,40
▪ Servizi generali in collettiva	€ 1.200,00
Area sviluppo socio economico:	
▪ Gestione Ass.ta Serv. Comunali;	€ 1.829,70
▪ Supporto al Sistema Fieristico Locale;	€ 1.219,80
Totale complessivo	22.103,89

ART. 23

LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER PREVENZIONE E SICUREZZA. (art. 4 lett. e- CCNL 1.4.1999)

Omissis.

ART. 24

PARI OPPORTUNITA'

Omissis.

ART. 25

COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBING

Omissis.

ART. 26
CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Omissis.

ART. 27
**MODALITA' di gestione delle eccedenze di personale (art. 4 lett. i –
CCNL 1.4.1999)**

Omissis.

ART. 28
**Individuazione del contingente di personale sottratto al limite
massimo individuale annuo per lavoro straordinario.**

Omissis.

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 29
Formazione

Le parti concordano che nell'esercizio in corso l'ente attiverà una specifica attività di formazione professionale, con l'ordine dei geometri della provincia di Roma in tema di sicurezza nei cantieri, approvato in consiglio comunitario del 12 giugno 2006. Tali corsi saranno svolti presso la sede dell'ente (aula consiliare).

La partecipazione a tali attività oltre a quelle analoghe che l'amministrazione attiverà, dovrà essere valutata anche all'interno della erogazione dei compensi di cui all'art. 22 del presente CCDI.

TITOLO V°
DISPOSIZIONI FINALI

Viene confermata anche per l'anno 2009 la liquidazione dei buoni mensa agli addetti del cantiere scuola lavoro che effettuano i rientri pomeridiani, negli stessi importi dei buoni mensa erogati ai dipendenti dell'ente.

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 fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 10.

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: A / B1 / B3

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	8	_____
Livello di iniziativa professionale	12	_____
Rapporti con l'utenza	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	12	_____
Arricchimento professionale	12	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: C

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	8	_____
Livello di iniziativa professionale	12	_____
Rapporti con l'utenza	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	12	_____
Arricchimento professionale	12	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	8	_____
Arricchimento professionale	8	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	12	_____
Grado di autonomia e responsabilità	12	_____
Orientamento ai risultati	12	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Direttore Generale

Per presa visione: Il Dipendente
