

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 2012

Richiamato il CCDI relativo al quadriennio normativo 2006/2009 sottoscritto nell'anno 2010 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.

Tenuto conto di quanto previsto nella legge 122 del 30.07.2010, e vista la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12 del 15.04.2011;

Tenuto conto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvato con D.G. n. 63 del 11.10.2011;

Tenuto conto del sistema unico di valutazione delle prestazioni del personale dell'ente approvato con D.G. n. 67 del 08/11/2011:

Tenuto conto che l'organo politico con proprio atto n. 39 del 19.07.2012, ha quantificato le risorse destinate alla contrattazione decentrata per l'anno 2012;

Premesso che:

- In data 14.11.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della XI Comunità Montana del Lazio 2012 - 2014 e annualità economica 2012;*
- Il Collegio dei Revisori, in data 26.11.2012 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;*
- La Giunta comunitaria, con deliberazione n. 55 del 29.11.2012, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;*

Tenuto conto di tutto quanto sopra espresso, il giorno 10 dicembre 2012, alle ore 9.00, 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 10.12.2012

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente del periodo 2012 - 2014, e annualità economica anno 2012.

Per gli omissis espressi negli articoli normativi di seguito elencati nel presente CCDI 2012 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:

1. al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.
3. Il presente CCDI disciplina il periodo 01.01.2012 – 31.12.2014 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata. Con la sottoscrizione del presente CCDI cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti CCDI, in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali, o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ente.
4. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
5. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

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.

Ha come finalità quelle contenute nel Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009 e le individua specificamente come segue:

"migliore organizzazione del lavoro, rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione decentrata, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, riconoscimento di meriti e demeriti, selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità."

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'ipotesi di accordo corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria viene inviata al Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.
2. La Giunta Comunitaria vista la relazione positiva del Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi del CCDI con i vincoli di bilancio autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2012.
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.

ART. 4

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

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante le seguenti forme:
 - Informazione preventiva e/o successiva in materia di determinazioni per l'organizzazione degli uffici e di gestione dei rapporti di lavoro, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (art. 5 – comma 2 – decreto legislativo 165/2001);
 - Consultazione in tema di consistenza e variazione delle dotazioni organiche e di organizzazione degli uffici (art. 6 – comma 1 – decreto legislativo 165/2001);
 - Esame congiunto previa informazione e richiesta sindacale in tutte le materie rilevanti ai fini delle esigenze di tutela della personalità del lavoratore.

In una logica di valorizzazione della partecipazione e del confronto collaborativo, la parte pubblica si riserva di comunicare alla parte sindacale i criteri che saranno adottati per la valutazione del personale.

2. L'ente garantisce la convocazione della delegazione trattante – per le materie oggetto di contrattazione decentrata – entro dieci giorni dalla richiesta delle parti.

Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato.

Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.

3. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro.

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)

L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.

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 storizzate 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 e tenendo conto delle prescrizioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, del decreto legge 78/2010, convertito in legge 122/2010, 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.
- Le parti prendono atto che l'ammontare del Fondo determinato per l'anno 2012, allegato al presente CCDI ed approvato con delibera di giunta n. 39 del 19.07.2012 è di € 47.092,21 (di cui € 42.216,00 per le risorse stabili ed € 4.876,21 per le risorse variabili);

- Per l'anno 2012 le parti concordano che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata – dopo il processo di decurtazione delle risorse destinate alle indennità aventi carattere di fissità (ad esempio comparto, progressione economica, rischio, maneggio valori ed altre indennità riconosciute dal CCNL a carico del fondo per la contrattazione decentrata – siano distribuite come indicato nei successivi articoli e come dettagliatamente esposto);
- Resta confermata la disciplina dell'art. 17 – comma 5 – del CCNL 1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento, compatibilmente con i vincoli dettati in materia dall'art. 9 – comma 2 bis – del decreto legge 78/2010, convertito in legge 122/2010.

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) (ex. art. 17 comma 2 lettera a del CCNL 01.04.1999)

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Comunità Montana del Lazio approvato con deliberazione della Giunta n. 67 del 08.11.2011 sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

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 2012.

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 triennio 2012/2014.

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.

Per l'anno 2012 le quote massime individuali annue, destinate all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - ex. art. 17 - comma 2 - lett. a) del CCNL 01.04.1999 e.s.m.i. sono determinate come rappresentato nell'allegato A).

I compensi massimi individuali sono calcolati in base al parametro di retribuzione contrattuale per categoria e per posizione economica iniziale.

Detti compensi massimi individuali sono corrisposti a ciascun dipendente tenendo conto sia della percentuale di conseguimento degli obiettivi, sia della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Per l'anno 2012, le risorse previste dall'art. 17 - comma 2 lett. a - del CCNL 01.04.1999, utilizzabili per l'erogazione dei compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono quantificati per la XI Comunità Montana del Lazio in € 10.096,57.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti/cessati in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo avviene in misura proporzionale in relazione, rispettivamente, alla percentuale del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Il compenso incentivante la produttività è decurtato, nel solo caso di assenza per malattia per i primi dieci giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008.

A norma del succitato articolo 71 del D.L. 112/2008, i risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare il Fondo per la contrattazione integrativa.

L'art. 17 del CCNL 14.09.2000, dispone che durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità al dipendente spetta anche il compenso per la produttività.

Per quanto non previsto nel presente articolo, il riferimento è all'art. 37 del CCNL 22.01.2004, all'art. 5 del CCNL 31.07.2009 e al Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

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, e tenuto conto altresì dei limiti imposti dal decreto legge 78/2010 per l'anno 2012 risulta così costituito, *risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2012 secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste dall'art. 4 del CCNL vigente e così composte:*

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2012		
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	33,85
	FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2012	1.094,38
	Art. 31 comma 2, del ccnl del 22.01.2004	35.314,68
	ex lett. b) <i>fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno(Protezione civile)</i>	1.773,09
	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	
	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 2012		
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 (somme rimborsate dalla Provincia di Roma per gestione cantiere scuola lavoro II° anno) 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	
	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 (l.109/2009 € 397,44) 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>	397,44
	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 2011	4.478,77
	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		4.876,21
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		42.216,00
TOTALE GENERALE		47.092,21

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 : 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.

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 2012, saranno ricalcolate sul fondo in parola:

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31.12.2009 con applicazione ccnl biennio economico 2008/2009

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali all'01/01/2012 (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)
Posizione D2	1.123,59	1.123,59
TOTALE CATEGORIA D1		1.123,59
Posizione D4	1.126,32	1.126,32
TOTALE CATEGORIA D3		1.126,32
Posizione C2	502,32	502,32
TOTALE CATEGORIA C1		502,32
Posizione B7 n. 2	1.785,81	3.571,62
TOTALE CATEGORIA B3		3.571,62
CATEGORIA B6	2.057,12	2.057,12
TOTALE CATEGORIA B1		2.057,12
TOTALE COMPLESSIVO		8.380,97

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali a tutto il 2012, ammontano a complessive **€. 8.380,97**.

**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 2012, 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 2012 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:

Dipendente	Categoria all'01/01/12	Indennità di comparto complessiva anno 2012 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 2012 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.

(art. 17 comma 2 lett. f e art. 7 ccnl 09.05.2006)

Assegnati a questo istituto per l'anno 2012 **€ 14.300,00**.

Ai 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.

Tale indennità è assegnata a favore dei dipendenti appartenenti alla categoria D che non risultino incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e dei dipendenti appartenenti alle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/1999, ai quali sia affidata con atto formale la responsabilità di un'articolazione organizzativa di secondo livello o il coordinamento di altri dipendenti.

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 01.01.2012 potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

Sulla concreta individuazione delle posizioni lavorative destinatarie dell'indennità verranno utilizzati gli strumenti di concertazione e informazione alle OO.SS. e RSU aziendali.

L'indennità stessa dovrà avere una connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità, e potrà dunque essere soggetta a variazioni anche in corso di esercizio.

Tra i ruoli sopra individuati la quantificazione delle indennità (fino a € 2.500,00 ai sensi dell'art. 7 del CCNL 9/5/2006) sarà effettuata attraverso l'attribuzione di un punteggio per i diversi parametri di valutazione sotto elencati.

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

Parametri di valutazione Declaratorie relative al punteggio:

Parametro 1 - Responsabilità organizzativa e di coordinamento Personale alle dipendenze

- Oltre 5 punti 10
- Da 3 a 5 punti 7
- Fino a 2 punti 3

Parametro 2 - Responsabilità gestionale

- Gestisce risorse strumentali e finanziarie rilevanti o linee di attività che producono spese ed entrate rilevanti punti 10
- Gestisce risorse strumentali e finanziarie rilevanti di media entità o linee di attività che producono entrate di media entità punti 7
- Fornisce contributi limitati alla gestione della spesa e dell'entrata punti 3

Parametro 3 - Responsabilità amministrativa, civile e penale (profili cumulabili)

- Responsabilità penale punti 5
- Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare punti 3
- Responsabilità civile punti 2

Parametro 4 - Professionalità (conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali)

- Sono richieste contestualmente buone conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali in continua evoluzione punti 10
- Sono richieste contestualmente conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali di base punti 7
- Sono richieste prevalentemente o conoscenze giuridiche o conoscenze giuridiche e conoscenze tecniche di base e non sono richieste particolari conoscenze gestionali punti 4
- Sono richieste prevalentemente o conoscenze tecniche di base e non sono richieste particolari conoscenze gestionali punti 3

Parametro 5 - Complessità dell'attività

- Prevalenza di attività diversificate che richiedono soluzioni specialistiche a forte rilevanza esterna punti 10
- Prevalenza di attività a media prefigurabilità che richiedono soluzioni specialistiche di medio valore punti 7
- Prevalenza di attività di routine che richiedono soluzioni specialistiche di base punti 3

Parametro 6 - Rilevanza strategica dell'attività

- Provvedimenti adottati con rilevante visibilità e impatto, iniziative di comunicazione, rapporti con il pubblico punti 10
- Provvedimenti adottati con media visibilità ed impatto, iniziative di comunicazione, rapporti con il pubblico punti 7
- Provvedimenti adottati con scarsa visibilità ed impatto punti 3

Al punteggio così definito verranno ricondotte le seguenti fasce di quantificazione economica dell'indennità:

Fino a 19 punti	€ 500,00
Da 20 a 26 punti	€ 1.000,00
Da 27 a 33 punti	€ 1.500,00
Da 34 a 38 punti	€ 2.000,00
Da 39 a 43 punti	€ 2.300,00
Oltre 44 punti	€ 2.500,00

Ad ogni dipendente interessato non potrà essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano più responsabilità del dipendente interessato sarà attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'importo dell'indennità – che ha natura retributiva fissa e ricorrente – è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi dieci giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008.

A norma del succitato art. 71 del D.L. 112/2008, i risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare il fondo per la contrattazione integrativa.

Ai sensi del D. lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

Ai fini dell'attribuzione della presente indennità il Direttore Generale dell'Ente con successiva determinazione provvederà, entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato, ad individuare le figure destinatarie dell'indennità e a quantificarne l'importo sulla base di una preventiva analisi delle posizioni assegnate e dei parametri di valutazione approvati. L'attribuzione della predetta indennità avviene nell'ambito delle risorse a ciò destinate in sede di contrattazione decentrata annuale. In caso di insufficienza di fondi le parti si incontreranno per valutare possibili diverse soluzioni ivi compresa la possibilità di riproporzionare l'indennità attribuita a ciascun dipendente interessato rispetto ai fondi disponibili. L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza semestrale.

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;
2. L'indennità maneggio valori in applicazione della disciplina dell'art. 36 CCNL 14.9.2000 è quantificata in € 30,00 mensili. Tale indennità compete solo per i giorni in cui il dipendente è adibito a tale servizio.

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 2012 RIDOTTO DEL 3% RISPETTO ALL'ANNO 2010 COME PRESCRITTO DAI CCNL VIGENTI PARI AD

€ 1.094,38

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 2012 le risorse destinate all'incentivazione collegate all'art 18 della Legge n.109/94, sono accertate per Euro **397,44 C/RR.PP. 2009.**

ART. 19

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

I dipendenti **per l'anno 2012** decidono il non impiego di ulteriori risorse variabili che si rendessero disponibili nel corso dell'anno 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 quelli stabiliti nel sistema unico di valutazione delle prestazioni del personale dipendente approvato e allegato A) del presente CCDI, tenendo conto dei limiti imposti dal decreto legislativo 150/2009;

Per l'anno 2012 non sono previste progressioni economiche orizzontali.

ART. 21

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

Per il finanziamento 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 €. 41.921,68

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2012:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2012		
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'01/01/2010	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
C.C.N.L. 22/01/2004	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
C.C.N.L. 1.4.99 art 17 comma 2 lett. f	Art. 36 comma 2 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori cat. B/C e D non incaricati di P.O.	14.300,00
CCNL 01/04/1999	Art. 14 Fondo per lavoro straordinario	1.094,38
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	10.096,57
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		41.921,68

Rimangono disponibili sul fondo 2012:

€ 1.773,09 quale fondo protezione civile per calamità naturali.

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 collettiva (performance organizzativa generale) sono € **10.096,57** somme che saranno erogate a consuntivo dopo la fine dell'esercizio e secondo l'allegato A). Tali valutazioni collettive e individuali terranno conto anche degli obiettivi prestabiliti nel PEG a ciascun area.

Le risorse destinate al miglioramento dei servizi e per specifici obiettivi prestabiliti nel PEG per l'anno 2012 sono pari a € **0,00**;

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 2013;
- b) durante l'anno a conclusione del raggiungimento dell'obiettivo;
- c) mensilmente per le indennità ricorrenti e fisse;
- d) semestralmente per le indennità per specifiche responsabilità assegnate;

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

Non conseguono la produttività collettiva i dipendenti che abbiano riportato punteggi inferiori a 7 per la categoria D; 6,50 per la categoria C; 6 per la categoria B.

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 area, rispetto alla produttività collettiva (performance organizzativa generale) individuati nell'allegato A), vengono di seguito così riepilogati:

Area Amministrativa e tecnico contabile	€ 4.002,97
Area Tecnica	€ 1.887,58 + 1.773,09 x straord. Protezione civile
Area sviluppo socio economico	€ 4.206,02

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 MOBBING

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 per il personale dipendente così come previsto dalla normativa in vigore.

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 2012 la liquidazione dei buoni mensa ai dipendenti che effettuano i rientri pomeridiani, e secondo le modalità del regolamento per la disciplina del servizio sostitutivo di mensa approvato.

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 11.

Le parti prendono atto che l'amministrazione con d.g. 67/2011 ha adottato nuovi strumenti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'intera struttura. Pertanto si ritiene che tale accordo sia basato su criteri generali coerenti con la legislazione vigente;

Allegato A

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI DISTINTE PER CATEGORIA

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione. In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione. Vengono definiti di seguito i parametri di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti nel sistema unico di valutazione delle prestazioni del personale dipendente, nonché per gli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, nonché l'abbinamento di tali indicatori nelle schede individuali annuali:

Schede generali con applicazione indicatori divise per categorie

Cat. A – B:

Numero di Parametri: 7	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0 - 10)
Parametro 1 Flessibilità	Capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo – disponibilità alla flessibilità di orario ed a fronteggiare le emergenze	3	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	Capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	5	
Parametro 3 Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite	Entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinariamente	2	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	Senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	4	
Parametro 5 Apporto personale specifico	Capacità di relazionarsi con l'utenza sia interna che esterna	5	
Parametro 6	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	1	
Parametro 7	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	3	
T O T A L E			

Cat. C :

Numero di Parametri: 9	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0 - 10)
Parametro 1 Flessibilità	Capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo	4	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	Capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	5	
Parametro 3 Coinvolgimento nei processi lavorativi	Presenza, intervento e disponibilità	4	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	Senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	4	
Parametro 5 Capacità di relazioni interne ed esterne	Attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i superiori, con i colleghi e con i cittadini	5	
Parametro 6	Capacità di lavorare per obiettivi	3	
Parametro 7	Grado di autonomia nei compiti assegnati	3	
Parametro 8	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	2	
Parametro 9	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	4	
T O T A L E			

Cat. D :

Numero di Parametri: 10	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0 - 10)
Parametro 1 Flessibilità	Capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo	4	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	Capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	3	
Parametro 3 Coinvolgimento nei processi lavorativi	Presenza, intervento e disponibilità	5	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	Senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	4	
Parametro 5 Capacità di relazioni interne ed esterne	Attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i superiori, con i colleghi e con i cittadini	5	
Parametro 6	Capacità di lavorare per obiettivi	4	
Parametro 7	Grado di autonomia nei compiti assegnati	3	
Parametro 8	Attitudine al problem solving	4	
Parametro 9	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	3	
Parametro 10	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	5	
T O T A L E			

Categoria D – INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA O ALTA PROFESSIONALITA'

Numero di Parametri: 10	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0 - 10)
Parametro 1 Flessibilità	Capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo	5	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	Capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	3	
Parametro 3 Coinvolgimento nei processi lavorativi	Presenza, intervento e disponibilità	6	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	Senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	5	
Parametro 5 Capacità di relazioni interne ed esterne	Attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i superiori, con i colleghi e con i cittadini	5	
Parametro 6	Capacità di lavorare per obiettivi	6	
Parametro 7	Grado di autonomia nei compiti assegnati	4	
Parametro 8	Attitudine al problem solving	6	
Parametro 9	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	3	
Parametro 10	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	6	
T O T A L E			

Scheda di valutazione personali secondo i parametri del sistema unico di valutazione delle prestazioni del personale dipendente

CATEGORIE A e B

Nominativo Dipendente: _____

Numero di Parametri: 7	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0 - 10)
Parametro 1 Flessibilità	Capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo – disponibilità alla flessibilità di orario ed a fronteggiare le emergenze	3	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	Capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	5	
Parametro 3 Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite	Entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinariamente	2	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	Senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	4	
Parametro 5 Apporto personale specifico	Capacità di relazionarsi con l'utenza sia interna che esterna	5	
Parametro 6	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	1	
Parametro 7	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	3	
T O T A L E			

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

CATEGORIE C

Nominativo Dipendente: _____

Numero di Parametri: 9	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0 - 10)
Parametro 1 Flessibilità	Capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo	4	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	Capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	5	
Parametro 3 Coinvolgimento nei processi lavorativi	Presenza, intervento e disponibilità	4	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	Senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	4	
Parametro 5 Capacità di relazioni interne ed esterne	Attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i superiori, con i colleghi e con i cittadini	5	
Parametro 6	Capacità di lavorare per obiettivi	3	
Parametro 7	Grado di autonomia nei compiti assegnati	3	
Parametro 8	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	2	
Parametro 9	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	4	
T O T A L E			

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

CATEGORIE D

Nominativo Dipendente: _____

Numero di Parametri: 10	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0 - 10)
Parametro 1 Flessibilità	Capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo	4	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	Capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	3	
Parametro 3 Coinvolgimento nei processi lavorativi	Presenza, intervento e disponibilità	5	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	Senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	4	
Parametro 5 Capacità di relazioni interne ed esterne	Attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i superiori, con i colleghi e con i cittadini	5	
Parametro 6	Capacità di lavorare per obiettivi	4	
Parametro 7	Grado di autonomia nei compiti assegnati	3	
Parametro 8	Attitudine al problem solving	4	
Parametro 9	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	3	
Parametro 10	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	5	
T O T A L E			

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

CATEGORIE D – INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA O ALTA PROFESSIONALITA'

Nominativo Dipendente: _____

Numero di Parametri: 10	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Punteggio (0 - 10)
Parametro 1 Flessibilità	Capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo	5	
Parametro 2 Qualità e precisione della prestazione individuale	Capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	3	
Parametro 3 Coinvolgimento nei processi lavorativi	Presenza, intervento e disponibilità	6	
Parametro 4 Motivazione personale e senso di responsabilità in relazione ai compiti affidati	Senso dell'incentivazione personale a svolgere al meglio i compiti assegnati e consapevolezza delle funzioni e delle attività richieste in relazione alle proprie attribuzioni	5	
Parametro 5 Capacità di relazioni interne ed esterne	Attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i superiori, con i colleghi e con i cittadini	5	
Parametro 6	Capacità di lavorare per obiettivi	6	
Parametro 7	Grado di autonomia nei compiti assegnati	4	
Parametro 8	Attitudine al problem solving	6	
Parametro 9	Aggiornamento professionale (se organizzato dall'ente)	3	
Parametro 10	Apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o di gestione corrente assegnati dal dirigente	6	
T O T A L E			

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
(scheda valida per la prima progressione della B, B3, C e D)

Cognome e nome Dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Direttore generale/Responsabile di settore: _____

1	Esperienza acquisita: Anzianità di servizio c/o enti locali Cat. B, pos. B1 = anni _____ mesi _____ Cat. B pos.B3 = anni _____ mesi _____ Cat. C pos. C1 = anni _____ mesi _____ Cat. D pos. D1 = anni _____ mesi _____ Cat. D pos. D3 = anni _____ mesi _____	Punteggio massimo 10	Punti	Totale
2	Giudizio relativo alla schede di valutazione per ogni parametro Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni Sono necessari almeno due anni di valutazione: 1° anno 2° anno 3° anno Media	Punteggio massimo 10	Punti	Totale
3	Assenze dal servizio A seguito di assenze dal servizio, la valutazione del dirigente è ridotta. Il punteggio si ottiene facendo la media delle riduzioni sulle schede di valutazione degli ultimi 3 anni 1° anno 2° anno 3° anno		Punti	Totale
4	Eventuale credito valutativo Beneficio credito valutativo anno _____		Punti	Totale

Per presa visione: il lavoratore: _____

Osservazioni del lavoratore: _____

Data _____

Il Direttore generale/ il Responsabile del settore _____