



REGIONE LAZIO

ORIGINALE ☒

COPIA ☐

**XI COMUNITÀ' MONTANA
DEI CASTELLI ROMANI E PRENESTINI**

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA

Atto N° 71 del 08.11.2011	OGGETTO: Autorizzazione alla definitiva sottoscrizione del CCDI 2011 definito ai sensi del CCNL tra la delegazione di parte pubblica e la rappresentanza sindacale.
----------------------------------	--

L'anno **duemilaundici**, questo giorno **otto** del mese di **novembre** dalle ore 9,00 e.s. nella sede della Comunità.

LA GIUNTA

si è riunita con la presenza dei signori:

	PRESENTE
Giuseppe DE RIGHI	SI
Gaetano BARTOLI	SI
Vincenzo CASAGRANDE	NO
Paolo GENTILI	SI

Presiede il Dott. Giuseppe De Righi
Assiste il Segretario Dr. Rodolfo SALVATORI

VISTI gli artt. 4 e 5 del CCNL sottoscritto il 1 Aprile 1999 e le relative modifiche apportate dall'art. 4 del CCNL stipulato il 22 gennaio 2004;

PREMESSO che il giorno tre novembre 2011 è stata sottoscritta la preintesa sul CCDI 2011 per i dipendenti dell'ente tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, e che a tale data la parte sindacale ha depositato la proposta di CCDI 2011;

PRESO ATTO di quanto stabilito dall'art. 5 del CCNL 01/04/1999, ribadito dal CCNL 22.01.2004 per il personale delle Autonomie Locali, in base al quale l'ipotesi di definizione del Fondo per le politiche dello sviluppo delle risorse umane per l'anno 2011, siglata dalle parti e accompagnata dalla relazione illustrativa del Responsabile del Settore competente, deve essere esaminata dal Revisore per verificare la compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio prima di essere approvata dalla giunta con propria delibera;

VISTO l'art. 67, comma 9, del D.L. 112/2008 che richiede l'accertamento che gli istituti contrattuali previsti dall'accordo decentrato siano improntati a criteri di premialità, riconoscimento del merito e valorizzazione dell'impegno e della prestazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Ente;

VISTO il D.Lgs 150/2009;

CONSIDERATO che le clausole in essa contenute sono conformi alle disposizioni del CCNL Regioni ed autonomie locali biennio economico 2008/2009 e quadriennio normativo 2006/2009;

CHE con tale accordo si perseguono nell'interesse dell'Amministrazione le finalità del buon andamento ispirato ai principi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità delle prestazioni erogate dall'Ente per mezzo dei propri dipendenti;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 48 del 21.07.2011;

RITENUTO che siano state rispettate le contabilità finanziarie ed i vincoli di bilancio per il quale sull'intervento 1.01.02.01 ex CAP. 11411, intervento 1.01.04.01 ex Cap. 11412 e intervento 1.06.04.01 ex Cap. 11413, del bilancio di previsione 2011 è prevista la copertura finanziaria per un importo complessivo di € 51.015,49 pari al fondo costituito;

LETTO il testo del CCDI 2011 consegnato dalla delegazione trattante alla parte pubblica;

RISCONTRATA la corrispondenza tra le direttive impartite alla delegazione di parte pubblica e l'intesa raggiunta con la rappresentanza sindacale;

OSSERVATE le procedure dell'art. 52 comma 3 del D.L. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;

TENUTO CONTO di quanto stabilito dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010;

VISTO il parere favorevole e la certificazione della compatibilità degli oneri della bozza di contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio;

PRESO ATTO dei pareri favorevoli resi ai sensi del D.L.vo n. 267/2000;

A VOTI unanimi resi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di autorizzare la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato per l'anno 2011 ai sensi degli artt. 4/5 del CCNL 1 aprile 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. di autorizzare il Direttore Segretario Generale dell'Ente nel dare adempimento al CCDI 2011 per la parte di propria competenza;
3. di dare atto che le somme indicate nell'intesa si intendono impegnate ai sensi di legge e trovano copertura finanziaria all'intervento 1.01.02.01, 1.01.04.01 e 1.06.04.01 ex. CAPP. 11411, 11412 e 11413 del bilancio di previsione 2011;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva;

Comunità Montana Castelli Romani e Prenestini

Organo di Revisione

Verbale del 04/11/2011

COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2011.

In data odierna il sottoscritto Revisore ha esaminato l'ipotesi di accordo per la definizione del Fondo per la produttività per l'anno 2011 e la relazione tecnico-finanziaria redatta dal responsabile del Settore.

Si rileva che l'ipotesi di accordo prevede una spesa di euro 51.015,49, pari alla quantificazione delle risorse assegnate alla delegazione trattante di parte pubblica con delibera della Giunta n° 48 del 21/07/2011.

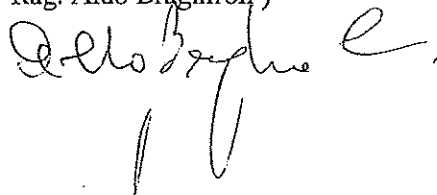
Il Revisore, tenuto conto del disposto dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 e verificato che i costi derivanti dall'ipotesi di accordo sono compatibili con i vincoli di bilancio,

REDIGE

l'allegato parere sulla costituzione e l'utilizzo del Fondo.

Rocca Priora, 04 novembre 2011

IL REVISORE
(Rag. Aldo Braghiroli)



XI COMUNITA' MONTANA DEL LAZIO
Castelli Romani e Prenestini

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Oggetto: *Costituzione ed utilizzo del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" per l'anno 2011.*

Il sottoscritto Rag. Aldo Braghiroli, Revisore Unico della XI^a Comunità Montana del Lazio "Castelli Romani e Prenestini",

preso atto

- di quanto stabilito dall'art.5, comma 5 del CCNL 01/04/1999, ribadito dal CCNL 22/01/2004 per il personale delle Autonomie Locali, in base al quale l'ipotesi di definizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2011, siglata dalle parti e accompagnata dalla relazione illustrativa del responsabile del Settore competente, deve essere esaminata dal Revisore per verificare la compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio prima di essere approvata dalla Giunta con propria delibera;

visti

- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo;
- il piano – sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente;
- la relazione tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile del Settore;
- l'art. 15 del CCNL ove si evince che gli importi previsti dal comma 1, lettere b) e c) e dal comma 2 sono resi disponibili solo dopo l'accertamento da parte del nucleo di valutazione delle condizioni ivi previste ed in particolare della effettiva disponibilità di bilancio dell'Ente create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;
- l'art. 67, comma 9, del D.L. 112/2008 che richiede l'accertamento che gli istituti contrattuali previsti dall'accordo decentrato siano improntati a criteri di premialità, riconoscimento del merito e valorizzazione dell'impegno e della prestazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Ente;
- il D.Lgs. 150/2009 ("decreto Brunetta");

constatato

- che l'ipotesi di accordo comporta una spesa pari ad euro 51.015,49, di cui euro 42.216,00 per risorse stabili ed euro 8.799,49 per risorse variabili;
- che la relazione illustrativa dettaglia il calcolo delle risorse disponibili e dà atto che degli incrementi del fondo derivanti dalla applicazione del comma 5 dell'art. 15 del CCNL 01/4/1999 sono state accertate la disponibilità di bilancio e la formale previsione dell'incremento delle risorse integrative;



ricordato

- quanto stabilito dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010 secondo il quale *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."*

ribadito

- che il relativo stanziamento è destinato alla corresponsione solo dopo la intervenuta verifica del conseguimento degli specifici obiettivi di miglioramento ed innovazione dei servizi, correlati ad un aumento delle prestazioni del personale, come previsto dall'art. 11 del CCNL;

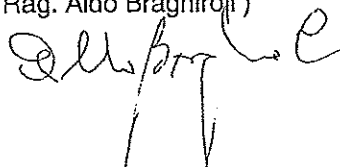
CERTIFICA

la compatibilità degli oneri della bozza di contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio;
raccomanda

- l'applicazione dell'art.55 del D.Lgs. 150/2009 modificativo dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, che prevede l'obbligo di pubblicazione sul proprio sito istituzionale dei contratti integrativi
- l'invio all'ARAN con modalità telematica di quanto previsto dal comma 5 del citato art. 40-bis D.Lgs. 165/2001.

Rocca Priora, 04 novembre 2011

IL REVISORE
(Rag. Aldo Braghirolli)



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 2011

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 di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ente approvato con D.G. n.67 del 08.11.2011;

Preso atto che in data 3.11.2011 la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale ha approvato la bozza di CCDI 2011, inviando la stessa al revisore del conto per la relativa certificazione;

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.

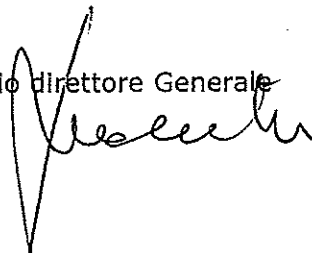
Tenuto conto che l'organo politico con proprio atto n. 71 del 08.11.2011, autorizza la definitiva sottoscrizione dello stesso;

Tenuto conto di tutto quanto sopra espresso, il giorno 14 novembre 2011, alle ore 9.30, 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 14.11.2011

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 2011.

Per gli omissis espressi negli articoli normativi di seguito elencati nel presente CCDI 2011 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.

Il presente CCDI 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.

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 i 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:
 - o il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti alla persona;

- o il contributo fornito nell'ambito della partecipazione ad eventuali progetti speciali;
- o 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 2011.

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 2010/2013.

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, e tenuto conto altresì dei limiti imposti dal decreto legge 78/2010 per l'anno 2011 risulta così costituito, *risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2011 secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste dall'art. 4 del CCNL vigente e così composte:*



RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2011			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO EURO	IN
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999		34,89
	FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2011		1.128,23
	Art. 31 comma 2, del ccnl del 22.01.2004		35.279,79
	ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno(Protezione civile)		1.773,09
	Ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità (Legge 109/94)		
	ex lett. d) fondo per la qualità della prestazione individuale		

	ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	
	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 2011		
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	
	Art. 17 e 18 L. 109/94 Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96	1.856,84

	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 2010	6.942,65
	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		8.799,49
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		42.216,00
TOTALE GENERALE		51.015,49

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 GIÀ EFFETTUATE A TUTTO IL 31/12/2008 ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.

Al 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.

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 2011, 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'01/01/2011 (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 2011, 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 2011, 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.

Egualemente 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 2011 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:

Dipendente	Categoria all'01/01/11	Indennità di comparto complessiva anno 2011 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 2011 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/D2	resp. Procedimento	cadauno	€ 2.500,00
n. 1 Cat. C1/C2	resp. Procedimento	cadauno	€ 2.400,00
n. 1 Cat. B3/B7	resp. Procedimento	cadauno	€ 2.300,00
n. 1 Cat. B3/B7	resp. MOC	cadauno	€ 2.100,00

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista
Area Amm.va e Finanziaria - Segreteria - Economato Responsabile procedimento Cat. D2 - Istruttore direttivo	1	2.500,00
Area Amm.va e Finanziaria - Responsabile procedimento Cat. C2 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:

<i>Profilo Professionale</i>	<i>N. Addetti</i>	<i>Somma Prevista</i>
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
2011 RIDOTTO DEL 3% RISPETTO ALL'ANNO 2010 COME PRESCRITTO
DAI CCNL VIGENTI PARI AD

€ 1.128,23

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 2011 le risorse destinate all'incentivazione collegate all'art 18 della Legge n.109/94, sono accertate per Euro **833,00 C/RR.PP. 2010** oltre **€ 1.023,84 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 2011** 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 e s.m.i.;

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 €. **26.858,96**

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2011:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2011		
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	1.128,23
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		26.858,96

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 **€ 6.926,60** somme che saranno erogate a consuntivo dopo la fine dell'esercizio.

Le risorse destinate al miglioramento dei servizi e per specifici obiettivi prestabiliti nel PEG per l'anno 2011 sono pari a **€ 13.600,00**;

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 2011 vengono riconosciuti prioritari i progetti meglio esplicitati e dettagliati di cui all'allegato B) In appendice al presente.

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 2012;
- 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.

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 ai progetti di produttività individuati nell'allegato B, vengono di seguito così riepilogati:

Area Amministrativa e tecnico contabile	€ 6.800,00
Area Tecnica	€ 2.000,00 + 1.773,09 x straord. Protezione civile
Area sviluppo socio economico	€ 4.800,00

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 2011 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 10.

Le parti prendono atto che l'amministrazione sta predisponendo nuovi strumenti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'intera struttura. Pertanto pur ritenendo tale accordo basato su criteri generali coerenti con la legislazione vigente si ritiene che dall'1.1.2012 si darà attuazione alle nuove disposizioni che l'amministrazione emanerà entro la fine dell'esercizio in corso.

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, 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	
TOTALE			



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	
TOTALE			




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 _____

_____, Li _____

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 _____

PROGETTI ANNO 2011 ASSEGNATI

Progetto Integrazione sociale e qualità territoriale

L'ente intende attivare un progetto pilota per i cittadini neocomunitari Rumeni e Bulgari, operanti o interessati, nel settore ricettivo turistico alberghiero, nel settore agroalimentare di qualità e artigianato, attraverso uno specifico percorso formativo volto ad attestarne le competenze in ambito lavorativo e ad integrarne i patrimoni professionali individuali posseduti al fine di un migliore inserimento nel tessuto produttivo locale, realizzando sul territorio un progetto formativo per favorire l'occupabilità di cittadini neocomunitari.

Con tale progetto si vuole realizzare un'esperienza innovativa che, attraverso la proposizione di contenuti esperienziali condivisi dagli attori del processo produttivo - lavoratori e imprenditori - e la "testimonianza" dell'ente pubblico che attesti l'incremento formativo attivato dall'incontro e dall'ascolto tra le parti, sviluppi un possibile modello di validazione delle competenze possedute e acquisite dai lavoratori interessati. Si prevede la chiusura del progetto nel mese di Luglio 2011.

Risorse finanziarie assegnate: **€ 1.500,00**

Risorse umane assegnate: 3

Progetto dematerializzazione documenti, protocollo informatico e fascicolo elettronico

La pubblica amministrazione così come previsto dal D.Lg.vo 165/2001, è stata coinvolta da un processo di trasformazione e di informatizzazione, il quale, unitamente ad azioni di cambiamento organizzativo, consente di trattare la documentazione e di gestire i procedimenti con processi digitali, grazie all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), allo scopo di ottimizzare il lavoro degli enti e di offrire agli utenti (cittadini e imprese) sia servizi più rapidi, che nuovi servizi, attraverso anche i siti web delle amministrazioni pubbliche.

Tale processo iniziato nel 2001 con l'avvio del protocollo informatico, ad oggi in virtù del regolamento attuativo DPCM 31/10/2000, al D.Lg.vo 82/2005 ed ai vari modelli di riferimento redatti dal CNIPA, ha subito una accelerazione obbligando le pubbliche amministrazioni alla dematerializzazione del rapporto con il cittadino, ossia sostituire la gestione cartacea dei documenti con una gestione completamente elettronica.

La dematerializzazione e conseguente automazione dei processi di gestione documentale consentono di migliorare l'efficienza dei processi portando una riduzione dei tempi di gestione e evasione della pratica.

La gestione elettronica dei flussi documentali consente una maggiore e più semplice condivisione delle informazioni, che determina una valorizzazione dell'intero patrimonio informativo digitalizzato, oltre a migliorare la velocità di reazione sia come risposta ai bisogni dei cittadini, sia come attivazione di nuovi servizi, attraverso la disponibilità ed il recupero delle informazioni digitalizzate.

Tale passaggio dalla carta al digitale, rappresenta inoltre uno strumento di efficienza e trasparenza che contribuisce al miglioramento dell'immagine percepita della Pubblica Amministrazione, e come effetto indotto, ma non secondario, vi è il tema della salvaguardia ambientale per il minor utilizzo di carta ed una riduzione dei rifiuti, minor consumo energetico, ed effetto "verde" sui consumi.

Ad oggi l'ente sta iniziando a dotarsi della firma elettronica digitale ed ha già attivato caselle di posta elettronica certificata, lo scopo di tale innovazione è la riduzione della spesa, sia intermini diretti (carta e spazi), sia di risparmi indiretti (tempi di ricerca e recupero, efficienza e sicurezza).

Al fine di avviare e completare tale processo l'ente dovrà individuare i tempi per la progressiva sostituzione della documentazione cartacea corrente e i piani di sostituzione degli archivi cartacei con i documenti informatici, determinare il contenuto e la gestione dell'archivio digitale, determinare le modalità e i tempi di conservazione, individuare le figure professionali coinvolte nella gestione dell'archivio e la responsabilità, tutela della sicurezza nella gestione e trasmissione dei dati.

Tempi stimati per il completo avvio del progetto di dematerializzazione, protocollo informatico e fascicolo elettronico: 1 anno

Risorse finanziarie assegnate: € 3.000,00

Risorse umane assegnate: 6

Progetto servizi associati "Sportello Unico Attività Produttive (SUAP)"

Il Consiglio Comunitario nella seduta del 24 giugno u.s. ha approvato lo schema di convenzione da sottoporre all'approvazione dei Comuni del Comprensorio, grazie al quale l'ente montano potrà procedere a formalizzare il rapporto con le Amministrazioni locali al fine di addivenire alla piena applicazione del SUAP, "Impresa in un giorno", in applicazione del DPR 160/2010 del Ministero della Funzione Pubblica, per snellire in modo sensibile l'iter procedurale connesso all'apertura di un'attività, attraverso la concentrazione dei permessi in un solo sportello telematico a servizio di tutto il territorio.

Tale servizio è l'unico soggetto pubblico di riferimento territoriale per tutti i procedimenti che abbiano ad oggetto: l'esercizio di attività produttive e di prestazioni di servizi, quelli relativi alle azioni di localizzazione, realizzazione, trasformazione, ristrutturazione o riconversione, ampliamento o trasferimento, nonché cessazione o riattivazione di attività, ivi comprese quelle di cui al D. Lg.vo 59/2010. Le domande, le dichiarazioni, le segnalazioni e le comunicazioni concernenti le attività ed i relativi elaborati tecnici, sono presentati esclusivamente in modalità telematica al SUAP secondo una modulistica appositamente elaborata. Il SUAP assicura al richiedente una risposta telematica unica e tempestiva in luogo degli altri uffici comunali e di tutte le amministrazioni pubbliche coinvolte nel procedimento, ivi comprese quelle preposte alla tutela ambientale, paesaggistico-territoriale, del patrimonio storico-artistico o della tutela della salute e della pubblica incolumità.

Tale sportello è già in funzione dal 29 Marzo u.s., lo sportello funge da "ponte" tra i cittadini utenti e le prime sette amministrazioni che hanno aderito a tale servizio, sulle tredici facenti parte del nostro comprensorio.

Ora le amministrazioni già partecipanti e le altre in fase di entrata, dovranno sottoporre al proprio Consiglio Comunale la convenzione approvata dal nostro Consiglio, al fine della successiva sottoscrizione e l'avvio definitivo della nuova gestione associata proposta dal nostro ente montano.

Tale sportello SUAP nell'adempimento dei procedimenti assegnati, assicura una risposta tempestiva e puntuale, sia verso gli utenti, che verso le pubbliche amministrazioni coinvolte nel procedimento.

Tale servizio è utile alle amministrazioni, ma guarda e va incontro ai bisogni dei cittadini.

Tale gestione associata così come previsto dalla normativa vigente coniuga efficienza operativa e risparmio di risorse pubbliche.

Si pensa di portare a compimento l'intero progetto coinvolgendo le ulteriori amministrazioni entro l'anno 2011.

Risorse finanziarie assegnate: € 300,00

Risorse umane assegnate: 3

Progetto rete della comunicazione interistituzionale e territoriale

In applicazione dell'art. 23 della L.R. 24 dicembre 2008 n. 31, comma 3, "Programma straordinario regionale di investimento per lo sviluppo locale regionale", l'ente montano ha approvato con propria delibera di giunta n. 108/2009 e 46 del 2010, un progetto che ha come obiettivo quello di completare gli investimenti strutturali indirizzati allo sviluppo di infrastrutture di servizio per il turismo, mediante l'ampliamento dei servizi offerti e diffondere la rete territoriale di informazione turistica.

Oggi il nostro territorio è conosciuto e frequentato soprattutto per le produzioni enogastronomiche, un tempo i più grandi artisti europei, che visitavano questi territori, ne apprezzavano un'altra caratteristica: le testimonianze dell'antica Cività Latina all'interno di un territorio ricco di panorami e straordinaria valenza.

I Castelli Romani possono vantare un ricco patrimonio archeologico con i resti di ville romane, eremi e conventi, castelli e palazzi, le nostre alture furono zona di residenza privilegiata di famiglie nobili, basti ricordare i Conti di Tuscolo, gli Orsini, gli Annibaldi e i Colonna, che costruirono castelli e fortificazioni che oggi costituiscono il ricco patrimonio delle ville tuscolane.

I prodotti tipici, la cultura e le tradizioni popolari accrescono l'identità originaria e originale del territorio. Tali prodotti sono dei pilastri della tradizione gastronomica locale che affonda le radici nei sapori autentici del passato. E' quindi un brand turistico da sviluppare, da affiancare a quello della città di Roma, per offrire una tipologia di visita interessante, alternativa e immersa nel verde.

Non a caso la Comunità Montana sta lavorando in questa direzione, per migliorare la qualità dell'offerta di visita, delle opportunità naturalistiche e culturali e per la diffusione della conoscenza delle potenzialità dell'area.

Il progetto "un territorio che cresce" sta realizzando un progetto di comunicazione istituzionale per i cittadini, per i visitatori, per gli utenti del territorio, mediante l'installazione di pannelli multimediali informativi a led che riproducono testi e clip art, per la comunicazione istituzionale ed un sistema di gestione integrato per la comunicazione territoriale.

Gli obiettivi di tale progetto sono quelli di:

- migliorare la comunicazione istituzionale verso i cittadini ed i visitatori;
- promuovere i valori e le eccellenze del territorio (ambientali, culturali e produttive);
- dare informazioni semplici, utili e di interesse;
- avere uno strumento in più per "vivere" al meglio i Castelli Romani e Prenestini;
- creare consapevolezza territoriale (territorio partecipato e fruibile);

Le risposte che si intendo dare con tale progetto sono:

- dare valore aggiunto alle iniziative locali;
- fare marketing territoriale;
- accrescere la "consapevolezza interna" e l'identità del territorio;
- implementare la "proiezione esterna" delle iniziative locali;
- costituire un modello semplice di comunicazione ed al contempo un modello di organizzazione territoriale;
- aumentare la "visibilità" del lavoro della PP.AA.;

I pannelli informativi copriranno tutti i comuni del territorio montano, in molti Comuni sarà installato più di un pannello, la comunicazione riguarderà le attività delle varie amministrazioni, l'attività della Comunità Montana ed altre comunicazioni di interesse di pubblica utilità per il territorio. Inoltre su tali pannelli può essere prevista la comunicazione di notizie dell'Amministrazione Provinciale o Regionale, su iniziative che rivestono interesse per il territorio.

Le trasmissioni delle notizie da inserire sui pannelli avverrà tramite messaggio sms inviato tramite sito web a cura della singola amministrazione ed a cura della Comunità Montana, al servizio data entry, i messaggi pubblicati sui pannelli informativi avranno una data di inizio e fine pubblicazione, tali messaggi saranno aggiornati a seconda delle necessità e secondo il livello di priorità che da istruzioni al sistema per la ripetizione del messaggio e relativa frequenza.

Per questo anno l'ente intende raggiungere l'obiettivo della completa installazione dei pannelli informativi.

Risorse finanziarie assegnate: **€ 500,00**

Risorse umane assegnate: 4

Progetto WiSchool

Da anni le amministrazioni sono coinvolte in un processo di modernizzazione della macchina amministrativa per adeguarsi alle nuove normative in tema di digitalizzazione. Grazie ad un accordo con la Provincia di Roma che ha finanziato il progetto Wireless, si è passati da un sistema a bassa potenza via cavo telefonico, ad un sistema "senza fili" a banda larga che ha una potenza molto più elevata di un ADSL consentendo di mettere in contatto attraverso una doppia rete esterna ed Internet, i Comuni locali con l'ente montano e gli utenti, mediante l'utilizzo di un ponte radio a bassa frequenza nel territorio.

Sulla base dei successi del passato, e partecipando a bandi regionali, l'ente montano intende partecipare ai suddetti bandi con progetti riguardanti l'estensione della rete wireless alle istituzioni scolastiche del territorio per installare i servizi di videosorveglianza, hot spot di accesso ad Internet, servizi sms per le famiglie. Questo ampliamento di rete consentirà l'eliminazione del digital divide di alcuni istituti, di avere a disposizione ulteriori strumenti per la lotta ai fenomeni di criminalità e permettere di telefonare a costi molto bassi in qualsiasi parte del mondo senza differenze geografiche e con la qualità della telefonata paragonabile a quella di una normale linea telefonica.

Con tale progetto si intende attivare entro l'esercizio in corso i lavori in almeno il 50% degli istituti scolastici coinvolti.

Risorse finanziarie assegnate: **€ 500,00**

Risorse umane assegnate: 2

Progetto di protezione civile – antincendio e antineve

Il progetto riguarda le attività di manutenzione ordinaria e di realizzazione delle opere di protezione incendi e pulizia area del Tuscolo da realizzarsi nel periodo primaverile ed estivo oltreché attività antineve/ghiaccio in situazione di emergenza invernale.

Tale progetto si realizzerà con l'ausilio di due dipendenti. Nello specifico gli stessi, fermo restando le attività di manutenzione ordinaria dell'area, con l'ausilio del trattore dell'Ente, realizzeranno le opere di pulizia dai rovi e sfalcio di erbe presso l'area di Tuscolo di Proprietà dell'Ente per circa 20 ha di superficie. Tale opera di protezione agli incendi (Fascia Frangifuoco) prevede un impegno di circa 50 gg. lavorativi nel periodo Giugno-Agosto e contribuirà in maniera notevole alla riduzione della propagazione degli incendi nel caso si verificassero. Inoltre per tale scopo previo apposita indagine di mercato è stata affidata alla Coop SERVIPLUS di Villanova di Guidonia l'incarico di taglio delle erbe sulle aree archeologiche e zone della fascia non lavorabili con il trattore. Tale incarico prevede la prestazione di N° 2 operatori per 60 gg. di servizio coordinati dal capo operaio dell'Ente.

Tale attività una volta realizzata farà sì che l'area si presenti in condizioni migliori di fruibilità e vivibilità. Pertanto il personale dipendente svolgerà le seguenti funzioni:

- ☐ 1 risorsa- Attività di indirizzo e coordinamento delle operazioni di realizzazione fascia antincendio e operazioni di sfalcio erba e pulizia area da parte degli addetti della Cooperativa SERVIPLUS di Villanova di Guidonia appositamente incaricati, con rilievo delle presenze e collaborazione con l'operatore M.O.C. nelle attività realizzabili con il trattore di proprietà dell'Ente;
- ☐ 1 risorsa - Attività di Realizzazione opere di sfalcio Erba con l'ausilio del trattore di proprietà dell'Ente e collaborazione per le altre attività dette in premessa. In caso di intervento antincendio condurrà il mezzo polifunzionale Fresia per l'approvvigionamento idrico dei corpi preposti alla repressione incendi (VV.FF. C.F.S. Volontari P.C.). Tale attività resa al di fuori dell'orario di lavoro dovrà prevedere il compenso per lavoro straordinario secondo le tariffe contrattuali vigenti.

Per tale progetto si prevede un compenso determinato in maniera forfettaria nell'intero periodo per la disponibilità al pronto intervento anche in giorno festivo e al di fuori dell'orario di lavoro abituale di € 500,00 per ogni addetto:

1 risorsa € 500,00

1 risorsa € 500,00

EVENTUALE STRAORDINARIO IN CASO DI INTERVENTO A.I.B. € 886,55

Totale progetto € 1.000,00 + 886,55

Il progetto che riguarda il periodo invernale è finalizzato alla riduzione dei disagi derivanti dalla presenza di ghiaccio o neve alle popolazioni montane esposte a tale rischio.

Le attività si svolgono normalmente nel periodo invernale Dicembre-Febbraio di ogni anno.

Esse consistono in interventi di spargimento sale e spazzamento neve con i mezzi in dotazione dell'ente, e nella dotazione ai comuni del comprensorio di adeguate scorte di sale per fronteggiare le emergenze locali e dei centri storici ove risulta difficile l'intervento dei mezzi della Comunità Montana in ragione dell'ingombro degli stessi.

Per tale progetto le funzioni assolate dai dipendenti dell'Ente saranno le seguenti:

- ☐ 1 risorsa- Attività di dotazione scorte di Sale ai comuni del comprensorio e Gestione di quello in magazzino per le esigenze derivanti dall'intervento diretto dell'Ente Collaborazione con l'operatore M.O.C. nelle attività realizzabili con lo spazzaneve/spargisale di proprietà dell'Ente;
- ☐ 1 risorsa - Attività di conduzione e gestione dello spazzaneve/spargisale e mezzi di proprietà dell'Ente e collaborazione con altro dipendente per le altre attività dette in premessa. In caso di intervento antineve o spargisale condurrà il mezzo polifunzionale Fresia. Tale attività resa al di fuori dell'orario di lavoro dovrà prevedere il compenso per lavoro straordinario secondo le tariffe contrattuali vigenti.
- ☐ Per tale progetto si prevede un compenso determinato in maniera forfettaria nell'intero periodo per la disponibilità al pronto intervento anche in giorno festivo al di fuori dell'orario di lavoro abituale di € 500,00 per ogni addetto:

1 risorsa € 500,00

1 risorsa € 500,00

EVENTUALE STRAORDINARIO IN CASO DI INTERVENTO EMERGENZA GHIACCIO E NEVE € 886,55

Totale progetto € 1.000,00 + 886,55

Progetto sistemazione banca dati previdenziale INPDAP

Come è noto l'art. 1, comma 6 della legge n. 335 del 1995 prevede che ad ogni assicurato, sia "inviato, con cadenza annuale, un estratto conto che indichi le contribuzioni effettuate, la progressione del montante contributivo e le notizie relative alla posizione assicurativa, nonché l'ammontare dei redditi di lavoro dipendente e delle relative ritenute indicati nella dichiarazioni dei sostituti d'imposta".

L'attuazione di tale norma è resa ormai improcrastinabile dalla normativa che ha istituito il casellario centrale delle posizioni previdenziali attive a cui gli enti gestori di forme di previdenza obbligatoria, tra cui l'INPDAP, dovranno trasmettere i dati e le informazioni utili relative ai lavoratori iscritti, al Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'economia e delle Finanze.

L'INPDAP ha messo a disposizione delle Amministrazioni iscritte una applicazione informatica denominata "passweb" attraverso la quale è possibile gestire la posizione assicurativa degli iscritti dell'ente dalla sua costituzione ad oggi, sia da parte del personale dell'Inpdap, sia da parte del personale degli enti.

Tale applicativo consentirà di gestire le richieste di variazioni della posizione assicurativa che perverranno dagli iscritti con l'avvio dell'estratto conto on-line.

Pertanto gli enti dietro richiesta dell'istituto o direttamente dall'iscritto, dovranno modificare o integrare le situazioni relative a periodi di servizio e/o retribuzioni operando direttamente in banca dati INPDAP, inserendo i dati corretti e rendendoli immediatamente disponibili per le successive lavorazioni.

Per i fini di cui sopra, ogni ente è invitato ad individuare uno o più operatori da abilitare all'utilizzo dell'applicazione.

Gli operatori semplici sono coloro che possono inserire i dati, il certificatore è colui che certifica all'Istituto la veridicità del dato, che l'Istituto al momento individua nello stesso soggetto che attualmente provvede alla certificazione sui modelli PA04.

Tale progetto presenta al momento due criticità, motivo per il quale quasi in nessuna amministrazione riesce a partire tale procedura.

- il primo è la mancata formazione sul nuovo programma informatico (è un problema che riguarda solo noi, in quanto nelle loro banche dati indirizzi noi eravamo presenti con il vecchio indirizzo e-mail, al momento in cui hanno effettuato gli inviti per i vari corsi che si sono succeduti a noi non sono mai pervenuti e conseguentemente non abbiamo fatto attività formativa, la sede Inpdap di Roma2 sentita telefonicamente si è resa disponibile ad effettuarci dei corsi formativi presso la loro sede ad hoc), quindi dovremo trovare delle giornate per prendere appuntamento con l'Inpdap di Roma2 ed effettuare tale attività.
- Il secondo problema ancora più grande è che l'Inpdap è passato da un formato di informazioni massive cartacee ad un formato elettronico, con grossi problemi sulla qualità e completezza del dato.
- I dati previdenziali dalla data di istituzione dell'ente all'anno 2004 sono da ricostruire e confermare sia per i dipendenti in servizio attualmente, sia per i dipendenti che sono stati nostri dipendenti e che nel tempo si sono spostati presso altre amministrazioni. Da un primo esame i dati presenti nella banca dati risultano incompleti ed in alcuni casi errati. Dal 2005 l'Inpdap fa alimentare la banca dati passweb dalla denuncia mensile analitica che mensilmente inviamo e che contiene i dati previdenziali di ogni singolo dipendente.

Occorre pertanto, al fine di rendere operativa la banca dati INPDAP, procedere alla ricostruzione della carriera giuridica ed economica di ogni singolo dipendente, dall'istituzione dell'ente ad oggi.

L'obiettivo che si intende perseguire è quello di fare l'attività formativa e conseguentemente procedere alla verifica dei dati presenti ed alla modifica di quelli errati e riconsegna dei fascicoli personali dei singoli dipendenti in formato elettronico.

Risorse finanziarie assegnate: **€ 2.000,00**

Risorse umane assegnate: 2

PROGETTO VALORIZZAZIONE FILERA DEL LIBRO

Ogni anno in Italia vengono pubblicate oltre 50 mila novità librerie, di queste il 25%, ovvero un libro su quattro, è pubblicato da un piccolo e medio editore che difficilmente è in grado di superare i diversi ostacoli presenti sul percorso che lo separano dal magazzino alle vetrine delle grandi librerie.

I piccoli e medi editori si ritrovano a dover fronteggiare spese insostenibili e a non poter garantire la diffusione del loro catalogo attraverso canali di distribuzione più ampi come quelli utilizzati dai gruppi editoriali che riescono in questo modo a conquistare la maggior parte del mercato, assorbendo grosse fette di utenza.

Stessa sorte per le librerie indipendenti, ovvero tutte quelle librerie che non appartengono a grandi gruppi editoriali, vere e proprie attività libere, dove si può ancora contare sul consiglio del libraio e dove l'assortimento e la presenza degli editori, anche quelli di nicchia, garantisce sia la pluralità sia la libera circolazione delle idee.

Il Sistema Bibliotecario Prenestino, intende preservare questo settore a rischio di estinzione convinto dell'importanza che questo ricopre sulla comunità, creando e valorizzando la filiera del libro, dal produttore al consumatore finale.

L'idea cardine è proprio quella di rafforzare il rapporto tra il Sistema Bibliotecario ed il vasto mondo del libro mettendo in campo delle azioni che possano potenziare il rapporto con gli utenti fruitori del libro, con gli Enti Locali associati e che favorisca la produzione di cultura intercettando i bisogni dei piccoli editori e dei librai indipendenti.

Creare quindi un contatto tra i lettori, gli autori e gli editori con i promotori e i librai al fine di poter distribuire i loro libri e con i giornalisti culturali che si impegnano a fornire informazione sui libri.

Allo stesso scopo il Sistema Bibliotecario, intende avvicinare i nuovi talenti del territorio, attraverso un concorso letterario, offrendo loro la possibilità, non solo di stampare il loro testo ma anche di diffondere l'opera attraverso i canali di distribuzione necessari per arrivare al grande pubblico, riuscendo in questo modo ad entrare sul mercato, tenendo in particolare attenzione gli obiettivi:

- Monitoraggio delle piccole e medie case editrici e delle librerie indipendenti presenti sul territorio della Regione Lazio.
- Promozione dell'evento.
- Allestimento sale all'interno del Palazzo Colonna a Genazzano, con appositi stand e spazi a disposizione degli espositori per la vendita e l'esposizione dei testi.
- Organizzazione di incontri con gli autori, presentazione dei libri ed iniziative proposte dalle case editrici e dalle librerie presenti, nel corso dei tre giorni della manifestazione.
- Allestimento stand Sistema Bibliotecario Prenestino con punto prestito.
- Organizzazione di un concorso letterario
- gara per reperimento della casa editrice per la stampa del testo vincitore del concorso;

Risorse finanziarie assegnate: **€ 1.000,00**

Risorse umane: 2

PROGETTO CATALOGAZIONE CENTRALIZZATA

Il Sistema Bibliotecario Prenestino ha un catalogo elettronico che contiene circa 70.000 volumi a cui tutti possono accedere per reperire i testi, infatti il catalogo è visibile sul sito Web e mediante l'OPAC (On-line Public Access Catalogue). Esso svolge un servizio di prestito interbibliotecario riservato alle biblioteche che hanno aderito e cooperano al Sistema Bibliotecario Prenestino e al polo di Genzano LZ1 (SBCR) allo scopo di garantire lo scambio e la circolazione dei documenti e di ottenere in prestito libri non disponibili presso la biblioteca a cui si fa normalmente riferimento.

Il Sistema Bibliotecario dei Monti Prenestini può strutturare un centro di catalogazione centralizzata presso la propria sede nonché una gestione centralizzata dell'iter del libro: acquisti, inventariazione, catalogazione descrittiva e semantica per sopperire alla eccessiva frammentazione delle biblioteche aderenti al Sistema Bibliotecario e alla mancanza di personale strutturato nelle biblioteche che possa svolgere in modo efficiente e professionale la catalogazione.

Obiettivo di tale progetto:

- Permettere alle biblioteche di garantire tutti i servizi, dedicandosi anche a progetti e attività straordinari
- razionalizzare e facilitare l'estensione delle procedure automatizzate (acquisti, inventariazione, catalogazione)
- velocizzare i tempi di messa a disposizione del libro
- Adesioni delle biblioteche associate
- Aumento della qualità delle notizie catalografiche (catalogazione semantica)
- prosecuzione dei servizi anche in caso di assenze

Risorse finanziarie assegnate: **€ 400,00**

Risorse umane: 2

PROGETTO POTENZIAMENTO INTERATTIVITÀ GESTIONE PATRIMONIO DOCUMENTARIO

I software di catalogazione consentono la conoscenza, la tutela, la valorizzazione e la fruizione consapevole e più larga possibile del patrimonio documentario del nostro comprensorio. L'inventariazione dei beni e la loro catalogazione diventano così la premessa fondamentale per ogni operazione successiva sui beni conservati negli istituti culturali pubblici del nostro sistema e costituiscono il lavoro incessante che Impegna fin dalla fondazione il Sistema bibliotecario

prenestino per una conoscenza sempre più capillare, esaustiva e partecipata del patrimonio documentario. Dalle prime schede manoscritte si è giunti alla informatizzazione e alla messa in rete di gran parte di questo lavoro, fino a realizzare inventari, cataloghi, banche-dati e portali on-line che consentono un accesso facile e veloce alle risorse informative accumulate negli anni. Occorre quindi potenziare tale servizio mediante l'utilizzazione di un nuovo software più evoluto rispetto al precedente.

Obiettivo: Passare dal software SOL (seбина open library) a Clavis NG che è un software pensato per gestire in modo efficiente e completo tutte le problematiche di circolazione e gestione di una rete di biblioteche. Non è un software solo per "bibliotecari", ma è anche un ambiente di lavoro per e di comunicazione per gli utenti. Copertine, abstract, soggetti specifici (fiction, ragazzi, ecc.), allegati rendono più complete le catalogazioni. Clavis realizza infatti diverse strategie di importazione e integrazione dei dati bibliografici con le informazioni che provengono dalle basi dati editoriali.

Permettere agli utenti di svolgere in autonomia le prenotazioni di documenti a partire dal titolo e velocizzare tutte le operazioni di circolazione e acquisizione ottimizzando la movimentazione. Tenere sotto controllo le attività di utenti e bibliotecari ad ogni livello e visualizzare in tempo reale gli indicatori di efficienza e i dati statistici cruciali.

Garantire una interazione con l'utenza usando email, SMS e una community sul web e ottenere statistiche avanzate e analisi dei dati multidimensionali.

Risorse finanziarie assegnate: € 500,00

Risorse umane: 2

PROGETTO I LUOGHI DEL GRAND TOUR **Mostra diffusa nei musei del** **Sistema Museale Territoriale dei Castelli Romani e Prenestini**

L'Italia è nel suo complesso un grande museo diffuso, caratterizzato da luoghi, eventi, persone e ricchezze immense che trovano difficile confronto. La valorizzazione del territorio, attraverso la riscoperta delle diverse espressioni d'arte e dei loro creatori, delle intense vicende storiche che hanno segnato la coscienza di una nazione, contribuisce alla crescita culturale delle generazioni ed alla promozione del turismo culturale.

Il territorio di riferimento del Sistema Museale Territoriale Museum Grand Tour, il più grande della Regione Lazio e da essa riconosciuto formalmente nel 2004, è fonte inesauribile di notizie, ritrovamenti, emergenze archeologiche, storico artistiche ed ambientali che, nonostante vicende drammatiche come l'ultimo conflitto mondiale, ancora sono fruibili e nello stesso tempo raccontano e tramandano storie straordinarie.

1) Il soggetto proponente : Il Sistema Museale Territoriale Museumgrandtour

Il Sistema Museale Museumgrandtour, di cui la Comunità Montana Castelli Romani e Prenestini è l'ente capofila, è una rete di musei e siti archeologici che coinvolge i Comuni di Cave, Colonna, Galliciano del Lazio, Genazzano, Frascati, Lanuvio, Monte Porzio Catone, Monte Compatri, Palestrina, Rocca di Papa, Rocca Priora, San Cesareo, Valmontone e Zagarolo oltre al museo "Cardinal Massaia" di Frascati, la Ferrovia Museo della Stazione di Colonna, il museo Diocesano Prenestino di Arte Sacra di Palestrina e ai tre musei nazionali presenti nell'area, Museo Archeologico nazionale di Palestrina, Museo Archeologico Nazionale dell'Abbazia di San Nilo a Grottaferrata, Museo Nazionale della Navi Romane di Nemi.

Dal 2004 al 2010 il Sistema Museale ha svolto attività di promozione del Sistema stesso e delle realtà aderenti attraverso la produzione di una linea di merchandising, la pubblicazione di volumi e guide, la partecipazione a fiere e manifestazioni e l'organizzazione di eventi come *Museumgrandtour in festa* che si è svolta il 20 e 21 febbraio del 2010.

Per l'anno 2011 è prevista la mostra: I luoghi del Grand Tour

L'obiettivo della mostra "I luoghi del Grand Tour" è quello di rispondere al bisogno che c'è nel territorio di approfondire le tematiche strettamente legate alla propria storia culturale. L'evento inoltre, coinvolgendo i musei ed il patrimonio storico, artistico, archeologico, naturalistico, etno-antropologico dei comuni aderenti al Sistema Museale Territoriale Castelli Romani e Prenestini Museumgrandtour, contribuirà ad imprimere un forte impulso al riconoscimento di tale patrimonio, e di conseguenza a valorizzazione l'identità e la peculiarità del territorio, sia nel suo insieme unitario che nelle sue diverse specifiche configurazioni.

In particolare il progetto si propone di rispondere ai seguenti obiettivi:

dal punto di vista culturale:

- Stimolare la condivisione delle conoscenze e accrescere la comprensione del patrimonio storico-artistico-culturale presente nei musei e nei territori comunali di Sistema Museale Territoriale in relazione a una tematica così fortemente evocativa e radicata nell'immaginario collettivo come quella dei viaggiatori del Grand Tour;

dal punto di vista sociale:

- Rafforzare l'identità culturale locale e di conseguenza la motivazione alla sua tutela e alla sua promozione, facendone fattori di coesione territoriale capaci di incrementare le potenzialità attrattive del sistema territorio;

dal punto di vista economico:

- Stimolare lo sviluppo del turismo culturale, che rappresenta un segmento vasto, qualificato e in crescita del mercato turistico attraverso la valorizzazione del patrimonio museale, storico, artistico e culturale costituito anche da aree, siti e reperti archeologici, nonché documenti, testimonianze e tradizioni, poiché tutto ciò costituisce un "unicum" in grado di esercitare un elevato potenziale di attrazione, per proiettare il territorio dei Castelli Romani verso l'esterno;

Il progetto scientifico

La mostra intende restituire visivamente ai contemporanei "viaggiatori", le "meraviglie" di luoghi ormai remoti nel tempo, connotandoli quali ambite mete di itinerari di studio, di villeggiatura o di curiosità, decantati in province lontane attraverso un percorso itinerante tracciato tra quelli che furono i principali centri di destinazione del *Grand Tour* nei Castelli Romani e Prenestini, che ricalchi idealmente le orme degli antichi visitatori.

La cura di ogni sezione sarà affidata al direttore di ciascun museo territoriale, e sottoposta alla supervisione del coordinamento scientifico generale.

Il Comitato Scientifico del Sistema Museale, composto dai direttori di tutti i musei aderenti, costituisce il Comitato Tecnico Scientifico della mostra e ha già provveduto ad individuare un coordinatore che sarà affiancato in caso di necessità da specialisti sulle singole materie.

Il Comitato Tecnico sta inoltre provvedendo a scegliere e contattare studiosi di chiara fama che andranno a costituire il Comitato d'Onore della mostra.

A corredo e completamento dell'evento è prevista la redazione di un catalogo cartaceo organizzato in relazione all'ordinamento della mostra e la realizzazione di un centro di documentazione sul Grand Tour consultabile on line dal sito del Sistema Museale museumgrandtour.it.

La banca dati aperta raccoglierà tutte quelle informazioni che documenteranno le trasformazioni urbanistiche, architettoniche, archeologiche e artistiche del territorio dei Castelli Romani e Prenestini, sia incentrando l'attenzione su singoli oggetti, sia registrandone un più generale ambito urbano.

Ogni ente aderente al Sistema Museale Territoriale Castelli Romani e Prenestini Museumgrandtour ospiterà dei riferimenti specifici alle tematiche della mostra. Anche i comuni che non hanno strutture museali in grado di ospitare opere, saranno naturalmente coinvolti nell'iniziativa attraverso una sistematica attività promozionale.

La mostra diffusa sarà ospitata in dodici sedi espositive dislocate nel territorio dei Castelli Romani e Prenestini di seguito elencate.

La Ferrovia Museo di Colonna approfondirà il tema *Il viaggio: itinerari e mezzi di trasporto*, gli ambienti del Museo Tuscolano di Frascati nelle ex Scuderie Aldobrandini *Il mito*, il Museo Nazionale di Palestrina, nei locali di Palazzo Barberini ospiterà il tema *I luoghi del Grand tour*, per il Centro d'Arte contemporanea di Genazzano saranno realizzate opere a soggetto sul Grand Tour da *artisti contemporanei*, nel Museo Civico di Lanuvio sarà allestita la sezione sulla *Via Appia*, il Museo della Città di Monte Porzio Catone ospiterà la *Rappresentazione dell'antico* mentre il Museo diffuso del Vino quella sul *Ristoro dei viaggiatori*, il Museo delle Navi Romane di Nemi tratterà *La letteratura di viaggio*, il Museo Geofisico di Rocca di Papa ospiterà *I souvenir scientifici del Grand Tour*, negli ambienti del piano nobile di Palazzo Doria a Valmontone sarà allestita la sezione sulla *Raffigurazione del paesaggio*, nel Museo del Giocattolo di Zagarolo sarà sistemata la sezione su *Il folklore, i costumi, gli accessori di viaggio, i souvenir* e nel Museo civico di Albano le *Dimore d'artisti*.

Il Sistema Museale Territoriale Museumgrandtour ha già iniziato a lavorare alla realizzazione della mostra che si prevede sarà aperta al pubblico il 19 novembre 2011 al 16 gennaio 2012.

Le Istituzioni e gli Enti coinvolti

La mostra coinvolgerà tutti gli Enti aderenti al Sistema Museale e nello specifico: i Comuni di Cave, Colonna, Galliciano del Lazio, Genazzano, Frascati, Lanuvio, Monte Porzio Catone, Monte Compatri, Palestrina, Rocca di Papa, Rocca Priora, San Cesareo, Valmontone, Zagarolo; la Diocesi di Palestrina; il MIBAC, con la Soprintendenza per i Beni Archeologici del Lazio.

Si auspica il coinvolgimento ampio della Provincia di Roma in qualità di partner /sponsor istituzionale. Saranno inoltre coinvolti il Polo Museale Romano, il Museo di Roma, la I Università degli Studi di Roma "La Sapienza", il Museo Geologico di Roma, la Biblioteca della Provincia di Roma, Biblioteca Besso, con i quali sono stati avviati dei contatti preliminari e tutte

le altre Istituzioni italiane e straniere che il comitato scientifico e d'onore della mostra riterranno opportuno coinvolgere.

Verrà inoltre richiesto l'Alto Patronato della Presidenza della Repubblica e il patrocinio del Ministero dei Beni Culturali.

Risorse finanziarie assegnate: **€ 1.000,00**

Risorse umane assegnate: 2

Progetto Miglioramento del collegamento on line con il tesoriere dell'ente per la trasmissione degli ordinativi contabili

In linea con con l'art. 27 del D.Legge 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, che invita le amministrazioni alla sostituzione del cartaceo con la comunicazione telematica, è stato attivato con il Tesoriere il servizio di trasmissione on line degli ordinativi di incasso e pagamento, nonché la consultazione on line del proprio conto di tesoreria.

Il servizio di relax banking dando la possibilità all'Ente di gestire in forma telematica il proprio conto corrente permette di ottimizzazione tempo e risorse, ai quali si uniscono l'efficienza di un servizio sicuro e conveniente. Vantaggi aggiuntivi, sono inoltre offerti sia a livello operativo che in termini di risparmio delle spese di carattere amministrativo.

Obiettivo del 2011 sarà quello di ridurre gradualmente l'invio delle copie cartacee che ancora oggi accompagnano il flusso telematico, non disponendo l'Ente di firma digitale.

Risorse finanziarie assegnate: **€ 300,00**

Risorse umane assegnate: 1

Progetto Prosecuzione lavori di recupero Casale di Villa Gammarelli

Già da diversi anni sono in corso i lavori di ristrutturazione nel complesso architettonico di Villa Gammarelli, in località Monte Porzio, finalizzati al recupero del casale. Nel 2007 si sono avviati i lavori di recinzione e prima sistemazione sul Parco di Villa Gammarelli, per la riqualificazione dell'area verde intorno alla Villa. Inoltre nel progetto generale della Comunità Montana, proprietaria dell'immobile da diversi anni, c'è il restauro del fabbricato, presente nel Parco, da trasformare in Centro di accoglienza e servizi Turistici (in fase di ultimazione) nonché il recupero vero e proprio della Villa da avviare nel 2011.

I lavori di ristrutturazione del Casale finanziati con fondi regionali e con l'accensione di mutuo dalla CC.DD.PP; sono partiti nel maggio scorso. Scopo è quello di trasformarlo in un centro-servizi, dotato di ufficio turistico-informativo, sala conferenze e abitazione del custode.

Obiettivo dell'ente è quello di concludere i lavori entro l'esercizio

Risorse finanziarie assegnate: **€ 300,00**

Risorse umane assegnate: 2

Realizzazione Progetto del Tuscolo "Un luogo di leggende e natura".

La Comunità Montana è proprietaria dell'Area archeologica di Tuscolo e da tempo ne promuove la conoscenza e la valorizzazione attraverso un insieme integrato di interventi di indagine scientifica, valorizzazione degli aspetti culturali e naturalistici, creazione di percorsi di visita, servizi di visita guidate all'area del sito archeologico, nonché la creazione ed istituzione del Parco Archeologico Culturale di Tuscolo in collaborazione con i Comuni di Monte Porzio Catone, Frascati, Grottaferrata, Montecompatri, con il Parco Regionale dei Castelli Romani, la Soprintendenza Archeologica per il Lazio e con gli assessorati competenti della Provincia di Roma e della Regione Lazio.

Il disegno strategico generale di valorizzazione dell'area prevede il recupero del casale di Villa Gammarelli da destinare a centro di accoglienza e servizi per il Parco Archeologico Culturale,

la realizzazione di due parcheggi che consentano di chiudere al traffico l'area archeologica sui due versanti del colle di Tuscolo, la realizzazione della recinzione dell'Anfiteatro romano di Tuscolo, la creazione di un percorso didattico archeologico nell'area del Foro romano, la realizzazione di scavi archeologici a cura della Escuela Española de Historia y Arqueología in Roma.

Parte di questi interventi sono già stati realizzati o si trovano a compimento, mentre quello più specifico denominato "Tuscolo Luogo di leggende e natura" iniziato nel 2010 prevede la realizzazione di un insieme integrato di azioni per la valorizzazione del patrimonio archeologico, naturalistico e paesaggistico del Tuscolo incentrato su percorsi di visita, segnalazioni didattiche ed interpretative, riorganizzazione viabilità e pedonalizzazione aree archeologiche e naturalistiche, interventi di riqualificazione ambientale.

Obiettivo dell'ente e realizzare entro l'esercizio in corso almeno il 60 % dell'intervento

Risorse finanziarie assegnate: **€ 300,00**

Risorse umane assegnate: 1



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E FINANZIARIA AL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2011

Il fondo per le risorse decentrate anno 2011 è stato costituito con delibera di giunta comunitaria n. 48 del 21.07.2011. L'importo complessivo del Fondo ammonta ad Euro 51.015,49 di cui € 42.216,00 a valere sui fondi del bilancio 2011, € 1.856,84 costituiti da risorse variabili per compensi legge 109/94 oltrechè € 6.942,65 quali economie derivanti dall'anno 2010.

L'accordo a cui si è giunti nella seduta di delegazione trattante del 3 novembre 2011, è stato recepito con delibera di giunta comunitaria n. 71 del 8 novembre 2011.

La delegazione trattante di parte pubblica e sindacale in data 14.11.2011 ha sottoscritto il CCDI 2011 definitivo.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78 del 31.05.2010, convertito con legge del 30 luglio 2010 n. 122, l'importo complessivo del fondo dell'anno 2011 non supera l'ammontare del fondo dell'anno 2010 (pari ad € 58.080,69), il fondo in parola non è stato ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio in quanto nel nostro ente non c'è stata nessuna riduzione di personale rispetto all'anno 2010.

Il bilancio dell'ente ha introitato la somma di € 1.034,51 decurtati dal fondo delle risorse decentrate per trattenute ai dipendenti nell'anno 2010 ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008.

Le modalità di destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2011, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti (art. 17 CCNL 01/04/1999) sono state oggetto di contrattazione con le parti sindacali che si è conclusa in data 14.11.2011.

- Una quota parte del 24,37% del fondo (**Euro 12.430,73**) è stata utilizzata per le indennità fisse dovute al personale dipendente, di cui Euro 2.905,20 per indennità di comparto, ed Euro 9.525,53 per le altre indennità contrattuali (turno, rischio, maneggio valori, progressione economica orizzontale, indennità cat. a e b).
- Una quota parte del 18,23% del fondo (**Euro 9.300,00**) è stata utilizzata per le indennità assegnate di cui all'art. 17, comma 2 lettera f).



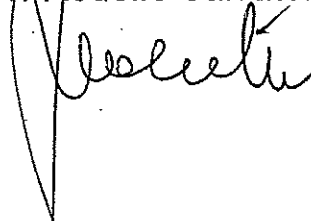
- Una quota parte del 7,84% del fondo (**Euro 4.000,00**) è stata utilizzata per l'indennità di risultato del destinatario di P.O.
Nel fondo delle risorse decentrate sono previste risorse variabili per benefici legge 109/94 per **€ 1.856,84**, percentuale pari a 3,64%.

Le restanti somme di **€ 23.427,92** pari al 45,92% del fondo complessivo sono state destinate al miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e qualità dei servizi ed erogate ai dipendenti sulla base delle prestazioni e dei risultati conseguiti, a seguito di valutazione annuale a cura del dirigente, effettuata sulla scorta dei criteri fissati nel sistema unico di valutazione delle prestazioni del personale dipendente ed al piano annuale delle performance approvato con delibera di giunta comunale n. 67 del 08.11.2011 e secondo un principio generale di selettività e premialità, adeguato alle disposizioni di cui al decreto legislativo 150/2009. Il sistema prevede che il compenso per la produttività sia erogato ai dipendenti tenendo conto della valutazione conseguita, decurtando una quota percentuale determinata dalle classi di assenza fissate, che può raggiungere fino al 100% dell'intera somma per assenze superiori ai quattro mesi.

Al fine di premiare prestazioni meritevoli e penalizzare quelle scarse, non si corrisponde comunque la produttività collettiva ai dipendenti che hanno riportato nella scheda di valutazione annuale un punteggio inferiore a 7 per la categoria D, 6,5 per la categoria C, 6 per la categoria B.

Ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo 150/2009, la deliberazione di giunta comunale n. 67 del 08.11.2011 stabilisce che la valutazione dei dipendenti sia distribuita in tre livelli di performance, corrispondenti a tre fasce di merito. Le risorse destinate all'incentivazione del personale addetto agli uffici tecnici sono corrisposte secondo le modalità di cui all'art. 18 della legge 109/94.

Il Segretario Generale
(Dr. Rodolfo Salvatori)



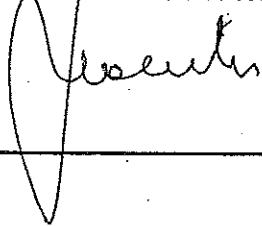
Ai sensi degli artt 53 e 55 della Legge 8 Giugno 1990 n° 142;
sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il loro parere di cui al seguente prospetto

AREA AA.GG e SETTORE FINANZIARIO	Per quanto concerne la regolarità tecnica e tecnico contabile esprime parere favorevole. 1102 30/11/11 La copertura finanziaria è assicurata al CAP. 11411-11412-11413 del Bilancio di Previsione 2011 Data 08.11.2011 Il Responsabile Dr. Rodolfo Salvatori
AREA TECNICA	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere Data Il Responsabile Geom. Giovanni Libertini
AREA SVILUPPO SOCIO- ECONOMICO	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere Data Il Responsabile Arch. Antonello M. Stefanini
DELIBERAZIONE N° 71/2011	

Letto, approvato e sottoscritto

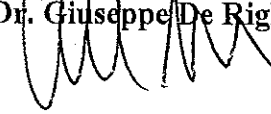
IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. Rodolfo Salvatori



IL PRESIDENTE

Dr. Giuseppe De Righi



Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

☒ E' stata affissa all'Albo pretorio comunitario per quindici giorni consecutivi dal _____

17 NOV. 2011

al

_____ così come prescritto dall'art. 124 comma 2° del D.L.vo 267/2000;

☐ E' stata comunicata ai Capigruppo Consiliari con lettera prot. N. _____ del _____
così come prescritto dall'art. 125 del D.L.vo 267/2000;

☐ E' stata comunicata con lettera prot. N. _____ del _____, alla Prefettura di Roma, in quanto concerne materie
di cui all'art. 135 del D.L.vo 267/2000;

☐ E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

17 NOV. 2011

☒ perchè dichiarata immediatamente eseguibile.

☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione così come previsto dall'art. 134 comma 3° del D.L.vo 267/2000;

Dalla Residenza Comunitaria, li

17 NOV. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Rodolfo SALVATORI

