

**PROPOSTA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA  
DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMUNE DI TELGATE  
ANNO 2011**

La delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e ai sensi dell'art. 10, comma 1, del CCNL del 1.4.1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2, dello stesso CCNL del 1.4.1999, riunitesi nella sede Municipale, in data 03.06.2011 hanno convenuto sulla seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo.

## **TITOLO I° Disposizioni generali**

### **Art. 1 Ambito di applicazione e durata**

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno **2011**, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

Le altre materie demandate alla contrattazione collettiva saranno oggetto di un successivo contratto di durata quadriennale.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa e 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 **2008-2011**.

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 e 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 delle parti pubbliche assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

### **Art. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Dato atto che:

1. *“le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.”* (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **TITOLO II° Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

### **Art. 3 Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno **2011** risulta costituito:

dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1, 2 e 7 dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza, 0,50% e 0,20% dello stesso monte salari ove ne ricorrano le condizioni previste ai successivi commi).

Le citate risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono rappresentate dalle somme nel 2003 riferite (tra parentesi i valori corrispondenti del contratto decentrato 2003):

- ai risparmi del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario in applicazione dell'art. 14, comma 4 del CCNL del 1.4.1999;
- agli importi di cui all'art. 31, comma 2 lettere b) (**turni, reperibilità e rischio: € 6.083,86**), c) (**particolari posizioni di lavoro e responsabilità: € 495,80**), d) (**prestazioni individuali: € 2.478,99**) ed e) (**produttività collettiva e progetti: € 45.534,88**) del CCNL 6.7.1995 e successive integrazioni;
- alla quota di risparmio derivante dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale riferite al 1998 (art. 1, comma 59, legge 662/96) (**€ 2.331,03**);
- alla quota a suo tempo destinata al lavoro straordinario degli incaricati di posizione organizzativa;
- alle eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio di cui all'art. 32 del CCNL 6.7.1995 e all'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 (0,5% e 0,2% del monte salari del 1993 esclusa la quota dei dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'amministrazione e 0,65%, 0,6% e 0,8% del monte salari con riferimento all'anno 1995 esclusi i contributi a carico dell'ente e la quota destinata ai dirigenti);
- ai risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs 29/93 (ora D.lgs 165/01);
- alle risorse già destinate al pagamento del livello economico differenziato (**€ 1.032,91**);
- alle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 (**€ 774,69**);
- alle risorse derivanti dallo 0,52% del monte salari riferito all'anno 1997 con esclusione della quota relativa alla dirigenza (**€ 1.222,00**);
- alle somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento delle funzioni amministrative;
- alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL del 1.4.1999 derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche (**€ 10.113,67**);
- all'1,1% del monte salari del 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza ex art. 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 (**€ 3.268,30**);
- alle risorse derivanti dalla retribuzione annuale di anzianità e dagli assegni *ad personam* in godimento al personale cessato dal servizio a far data dall'1.1.2000 (**€ 4.103,98**);
- alle risorse da destinare alla corresponsione del trattamento economico accessorio (**€ 7.492,12**);
- alle risorse derivanti dall'applicazione del 0,9% del monte salari del 1999 (massimo 2%), art. 16 del CCNL del 1.4.1999 come integrato dall'art. 48 del CCNL 14.9.2000 (**€ 2.681,12**).

Le risorse indicate ai punti precedenti e contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo del 2003 sono definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi, per un **totale complessivo di € 87.613,35**.

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le citate disposizioni contrattuali continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano a istituti di carattere continuativo;

dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;

dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) e dalle risorse derivanti da eventuali risparmi dal fondo destinato al lavoro straordinario.

<b>Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività</b>		
<b>1.a</b>	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2003, art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	<b>€ 85.139,60</b>
<b>1.b</b>	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/2001 non contenuti nel CCDI del 2003 in relazione a disposizioni successive.	
<b>1.c</b>	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute successivamente al 2003.	

1.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o all'accrescimento degli esistenti dal 1.1.2004.	
1.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999: progetto vigilanza serale e notturna.	
1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio successivamente al 2003;	€ 461,75
1.f	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 0,6% su base annua calcolate sul monte salari del 2005 (complessivi € 450.189,00) (art. 8, comma 2, CCNL 11.4.2008). <sup>1</sup>	€ 2.701,13
2.a	Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43, commi 1, 2, 3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif. art. 4, commi 3 e 4, CCNL 5.10.2001.</i>	
2.b	Quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	
2.c	Risorse derivanti dalla quota di risparmio (20%) della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 1 c. 59, L. 662/96 <sup>2</sup> ) nell'anno corrente ( <i>Abrogato da D.L. n. 112/2008</i> ):	
2.d	Eventuali risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario.	
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività.	€ 4.000,00
2.f	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	
2. f-bis	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 0,5% su base annua calcolate sul monte salari del 2003 (complessivi € 470.783,03) (art. 4, comma 1, CCNL 9.5.2006). <sup>3</sup>	€ 2.353,91
2. f-ter	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 0,3% su base annua calcolate sul monte salari del 2003 (complessivi € 470.783,03) (art. 4, comma 2, CCNL 9.5.2006). <sup>4</sup>	€ 1.412,35
2. f-quater	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 0,6% su base annua calcolate sul monte salari del 2005 (complessivi € 450.189,00) (art. 8, comma 2, CCNL 11.4.2008). <sup>5</sup>	

<sup>1</sup> **Art. 8, comma 2, CCNL 11.4.2008:** "2. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora (...) il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%."

<sup>2</sup> **Art. 1, L. 662/1996:** "59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio."

<sup>3</sup> **Art. 4, comma 1, CCNL 9.5.2006:** "1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza."

<sup>4</sup> **Art. 4, comma 2, CCNL 9.5.2006:** "2. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;

b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%."

<sup>5</sup> **Art. 8, comma 2, CCNL 11.4.2008:** "2. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora (...) il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%."

2. f-quinquies	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 0,3% su base annua calcolate sul monte salari del 2005 (complessivi € 450.189,00) (art. 8, comma 3, lett. a), CCNL 11.4.2008). <sup>6</sup>	
2. f-sexies	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 0,9% su base annua calcolate sul monte salari del 2005 (complessivi € 450.189,00) (art. 8, comma 3, lett. b), CCNL 11.4.2008). <sup>7</sup>	
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	
2.h	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (L.109/94, L.446/97, ecc.).	
3.a	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente	
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 96.068,74</b>

### TITOLO III°

#### Depurazione del fondo del titolo II° dall'indennità di comparto e dalle risorse destinate alla progressione orizzontale

Le parti convengono che dalle risorse determinate nel titolo II° vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" di cui al punto 1.a del precedente articolo e il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

#### Art. 4

#### Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione, per gli anni 2003 e 2004, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Non sono detratte, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

Eguale non vengono detratte dal 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 viene depurato dal 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 per dipendente da detrarsi sono pari a:

<sup>6</sup> **Art. 8, comma 2, CCNL 11.4.2008:** "3. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 4, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

a) fino ad un massimo dello 0.3 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;

b) (...)."

<sup>7</sup> **Art. 8, comma 2, CCNL 11.4.2008:** "3. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 4, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

a) (...);

b) fino ad un massimo dello 0.9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%."

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di

€ 8.616,72

Il fondo di cui all'art. 3, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, risulta pari a:

**TOTALE FONDO**

€ 87.452,02

#### Art. 5

#### Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3.

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.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguenti importi:

Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2000 (tale costo è ricavato tenendo conto degli incrementi contrattuali determinati dalla sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004) N.1 da C1 a C2	€ 397,86
Importo destinato alla progressione orizzontale per l'anno 2002: N1 da D1 a D2	€ 265,75
Importo destinato alla progressione orizzontale per l'anno 2003:	
N° 1 dipendente da C2 a C3 € 487,18	€ 1.303,49
N. 1 da C1 a C2 € 502,35	
N. 1 da C1 a C2 P.T. 62,50% € 313,96	
Importo destinato alle progressioni per l'anno 2005:	€ 1.320,41
N. 1 da C1 a C2 P.T. 50% € 293,02	
N. 1 da D2 a D3 € 525,04	
N1 da C1 a C2 € 502,35	
Importo destinato alla progressione orizzontale per l'anno 2006	
N.1 da C1 a C2 € 502,35	
N. 1 da C3 a C4 P.T. 88,89% € 623,51	€ 1.721,65
N. 1 da C2 a C3 € 595,79	
Importo destinato alle progressioni orizzontali per l'anno 2007	€ 982,34
N. 1 da D1 a D2 3 mesi € 280,90	
N. 1 da C3 a C4 € 701,44	
Importo destinato alle progressioni orizzontali per l'anno 2008	
N. 1 da D1 a D2 € 1.123,61	€ 2.373,32
N. 1 da D3 a D4 3 mesi € 281,56	
N. 1 da C2 a C3 € 595,79	
N. 1 da C2 a C3 € 372,36 P.T. 62,50%	

Importo destinato alla progressione orizzontale per l'anno 2009 <sup>8</sup> :	€ 2.989,21
N° 2 dipendente da C1 a C2 € 1.004,70	
N° 1 dipendente da D5 a D6 € 1.984,51	
Importo destinato alla progressione orizzontale per l'anno 2010 <sup>9</sup> :	
N° 1 dipendente da C2 a C3 per 12 mesi € 350,56 P.T. 61,11%	
N° 1 dipendente da C2 a C3 per 12 mesi € 600,99	
N. 1 dipendente da C4 a C5 P.T. 88,89% € 752,28	€ 8.391,16
N. 2 da C3 a C4 € 1.402,88	
N. 1 da D2 a D3 € 2.312,10	
N. 1 da D4 a D5 € 306,87 solo 3 mesi	
N. 1 da D2 a D3 € 578,02 solo 3 mesi	
N. 1 da C1 a C2 € 502,35	
N. 1 da C4 a C5 € 835,91	
N. 1 da B1 a B2 € 310,80	
N. 1 da C3 a C4 P.T. 62,50% € 438,40	
<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>€ 19.746,19</b>

Il fondo di cui all'art. 4, detratte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate secondo le modalità di cui al precedente punto 1. del presente articolo risulta pari a:

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 67.705,83</b>
---------------------	--------------------

#### TITOLO IV°

### Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Le parti, avendo il CCNL del 22.1.2004 confermato, con modificazioni e integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione delle risorse di cui al precedente articolo 5 sia la seguente.

Art. 6

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

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

- 1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in **€ 41,40**, per ciascuna delle dodici mensilità;
- 2) detto importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- 3) l'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità;
- 4) i profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	N. addetti	Somma prevista
<b>TOTALE</b>		

<sup>8</sup> Valori delle posizioni economiche al 31 dicembre 2005, come da CCNL 9.5.2006.

<sup>9</sup> Valori delle posizioni economiche al 31 dicembre 2007, come da CCNL 11.4.2008.

- 5) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 12 e finalizzati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 7**

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

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di turno, corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.2000, sono le seguenti:

Profilo professionale	N. addetti	Somma prevista
Polizia Locale	1	€ 1.900,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.900,00</b>

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive **€ 30,00** mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- competete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente;

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

Profilo professionale	N. addetti	Somma prevista
Operatori Generici	1	€ 360,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 360,00</b>

3. L'**indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

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

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

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

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

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:



Area di attività	N° dei dipendenti coinvolti	Previsione annuale dei periodi di 12 ore di reperibilità	Somma prevista
Polizia Municipale	1 per 12 mesi 1 per 9 mesi	12	€ 1.301,58
Ufficio Tecnico	1	12	€ 557,85
<b>TOTALE</b>			<b>€ 1.859,43</b>

**4 L'indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Inoltre, il valore dell'indennità deve essere proporzionato al valore medio mensile dei valori maneggiati; gli importi dell'indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,60 giornalieri; l'indennità è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e adibito a uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	N. addetti	Somma prevista
Servizio economato - Istruttore Amministrativo -- Ragioniere	1	€ 774,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 774,00</b>

#### Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni e integrazioni, specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità annua può essere attribuita fino a un massimo di € 2.500,00<sup>10</sup>.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è attribuita ai dipendenti ai quali sono affidate le seguenti tipologie di responsabilità:

Descrizione della specifica responsabilità
Responsabilità di Servizio o Ufficio e di procedimenti amministrativi a esso inerenti
Responsabilità di procedimenti amministrativi
Coordinamento di attività e di dipendenti
Attività di staff considerata di particolare importanza

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

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

La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente.

Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

<sup>10</sup> Art.17, c. 2, lett. f), CCNL 1.4.1999, modificata dall'Art. 7, c. 1, CCNL 9.5.2006: "f) compensare in misura non superiore a € 2.500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.."

Si prende atto che l'Amministrazione attiverà, a decorrere dal 1 ottobre, ulteriori responsabili di procedimento alle quali verrà attribuita una quota economica rapportata ai mesi di effettiva prestazione con nomina di responsabile e secondo le quote attribuite ad ogni servizio previa valutazione del responsabile del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	Somma prevista
Istruttore direttivo Polizia Locale - commercio	2	€ 3.166,65
Istruttore direttivo Polizia Locale - UTC	2	€ 2.100,00
Istruttore Amm.vo - Area Economico-finanziaria	3	€ 4.776,60
Istruttore Amm.vo - Ufficio Elettorale	1	€ 2.000,00
Istruttore Amm.vo - Area Affari Generali	4	€ 7.250,00
Istruttore Amm.vo - Area Demografica	1	€ 2.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 21.293,25</b>

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300,00 annuali**.

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. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

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

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
Ufficiale elettorale	€ 300,00
Responsabile di tributi	
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	
Formatore professionale	
Responsabile di archivi informatici	
Ufficiale giudiziario	
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	Somma prevista
€ 300,00	2	€ 600,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 600,00</b>

Art. 9

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Dato atto che:

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;

il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;

con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

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;

al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

l'allegato A.3 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 quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5 del CCNL del 1.4.1999, al fondo di cui all'art. 3 dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Per poter accedere alla possibile progressione orizzontale è necessario maturare oltre ai criteri di cui all'allegato A3 anche una permanenza nella posizione economica precedente per un periodo pari a 24 mesi da possedere alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello in cui si effettua la progressione. Tale condizione opera a decorrere, come prima applicazione, dall'1.1.2010 per il personale che ha maturato tale diritto al 31.12.2009 comunque rapportata alla maturazione dei 24 mesi.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto A) sono destinate con riferimento all'anno **2011** le seguenti risorse vedi allegato B;

Con riferimento all'anno 2011 le seguenti progressioni orizzontali che per espressa disposizione di legge non daranno corso ad incrementi economici ma solo giuridici per gli anni 2011-2012-2013 alle seguenti categorie:

N. 2 PROGRESSIONI da C1 a C2

N. 1 PROGRESSIONE da B3 a B4

#### Art. 10

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale e risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

(Abrogato)

#### Art. 11

Risorse destinate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo III.

2. Tali risorse vengono assegnate a ciascun settore secondo la seguente procedura:

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

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo a un **valore complessivo** che parametrizza il numero dei dipendenti dell'ente in funzione del sistema di classificazione professionale vigente.

- c) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente;
- d) per ottenere il budget attribuito ad ogni settore è sufficiente moltiplicare il risultato del punto c) per il valore parametrato del personale appartenente ad ogni settore seguendo la procedura indicata ai punti a) e b).

3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione (P.E.G.), o analogo strumento di programmazione gestionale adottato dall'ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno). Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo **entro il mese di febbraio dell'anno successivo** in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

- a) valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun settore, eventualmente distinti in sub-obiettivi assegnati al singolo ufficio e/o al dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei report predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno, gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività indicate nel titolo I;
- b) erogazione del 50% del budget di settore, eventualmente ridotto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi;
- c) erogazione della restante quota, comprensiva delle eventuali somme non attribuite in applicazione del precedente punto b), mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale secondo la disciplina dell'allegato A. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
- d) i risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti b) e c) costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.
4. Nel caso non si sia provveduto ad assegnare ai singoli dipendenti o a gruppi di essi l'articolazione degli obiettivi gestionali derivanti dalle schede di dettaglio del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale dell'ente, in coerenza con i programmi e progetti indicati nella relazione previsionale e programmatica, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza, per il 50% in rapporto alla scala parametrica di ogni dipendente del settore e alle presenze in servizio. La quota restante a seguito della predisposizione della scheda di valutazione individuale da parte del responsabile del settore. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al responsabile del settore.
- Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati. L'allegato A 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 quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

5. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per l'anno **2011** pari a:

**€ 40.919,15**

Art. 13

Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo III

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate del precedente titolo II risultano per l'anno **2011** ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 6 a 13 del presente titolo secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
<b>6</b>	Compenso per attività disagiate	€
7- 1.	Indennità di turno	€ 1.900,00
7- 2.	Indennità di rischio	€ 360,00
7- 3.	Indennità di reperibilità	€ 1.859,43
7- 4.	Indennità di maneggio valori	€ 774,00
8- 1.	Compenso per particolari responsabilità	€ 21.293,25
8- 2.	Compenso per specifiche responsabilità	€ 600,00
9	Progressioni orizzontali per l'anno 2010	€ .....
12	Incentivazione produttività e miglioramento servizi	€ 40.919,15
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 67.705,83</b>

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

Art. 14

Disciplina del fondo per il compenso del lavoro straordinario

1. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999, una somma complessiva pari a **€ 4.459,13=**, è destinata alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario nell'anno **2011**.

2. Il fondo è destinato esclusivamente a finanziare i compensi per lavoro straordinario svolto dal personale, inquadrato nelle categorie A, B, C e D, che non sia titolare di posizione organizzativa.

3. Nell'ambito della quota assegnata a ciascun servizio, il responsabile autorizza, nelle forme e nei modi ritenuti più idonei al raggiungimento delle finalità di efficienza e efficacia negli interventi ritenuti necessari, i singoli dipendenti allo svolgimento del lavoro straordinario corrispondente.

4. Al **31 dicembre 2011**, le eventuali quote del fondo non utilizzate restano a disposizione del fondo di cui all'art. 12.

5. L'assegnazione della quota parte del fondo complessivo a ciascun ufficio interessato è la seguente:

ufficio	€ 4.459,13

## TITOLO V° DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15

**Personale in distacco sindacale**

Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per

specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 8 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della prestazione individuale del dipendente in distacco sindacale presa in considerazione è quella media della categoria (e/o posizione di accesso) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.

Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 9 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.


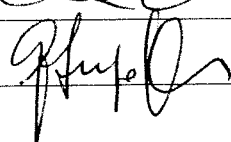
I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo di cui all'art. 3 del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

#### Art. 16 Disposizione finale

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.

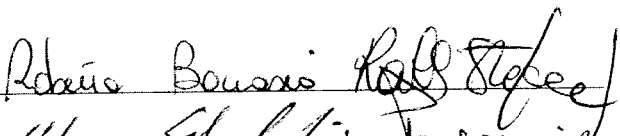
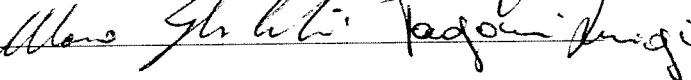
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:


  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Le parti convengono inoltre di definire che i permessi di cui all'art. 19 comma 1 CCNL 1995 relativi ai 3 giorni di permesso retribuito per particolari condizioni familiari o personali, potranno essere usufruiti anche frazionati in ore per un massimo 22 ore secondo le stesse modalità già in essere nel Comune.

## Allegato A

### SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

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 e 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 gli indicatori di valutazione sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

#### ALLEGATO A.1

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER I RESPONSABILI DEI SERVIZI

Cognome e nome del responsabile \_\_\_\_\_

Categoria economica di appartenenza \_\_\_\_\_

Profilo professionale \_\_\_\_\_

Segretario o Direttore Generale \_\_\_\_\_

<b>1. Capacità di gestire il proprio tempo lavoro in relazione agli obiettivi assegnati</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>2. Grado di motivazione e coinvolgimento di tutti i dipendenti del settore</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>3. Grado di produttività ed efficienza ottenuto dall'insieme degli appartenenti al settore</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>4. Capacità e disponibilità a fare spontaneamente più di quanto sarebbe richiesto dal ruolo, nell'intento di migliorare i risultati, risolvere efficacemente i problemi e superare gli ostacoli</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	



<b>5. Grado di contributo all'integrazione tra i settori e alla programmazione e gestione coordinata</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>6. Regolarità di evasione delle richieste dell'utenza comprendendone bisogni e priorità</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>7. Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>8. Grado di continuità nell'aggiornamento personale e nella sua condivisione con i collaboratori</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>9. Capacità di tenere i rapporti con l'utenza</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	

Data \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE GENERALE

\_\_\_\_\_

Per presa visione: \_\_\_\_\_

Osservazioni del dipendente: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



ALLEGATO A.2

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER I dipendenti

Cognome e nome del dipendente

Categoria economica di appartenenza

Profilo professionale

Responsabile di settore

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<b>1. Rispetto dell'orario di lavoro</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguato (3)	
Ottimo (4)	

<b>2. Esecuzione del lavoro in modo assiduo e costante</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguato (3)	
Ottimo (4)	

<b>3. Puntualità nell'esecuzione del lavoro e nel rispetto delle scadenze previste</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguato (3)	
Ottimo (4)	

<b>4. Capacità e disponibilità a fare spontaneamente più di quanto sarebbe richiesto dal ruolo, nell'intento di migliorare i risultati, risolvere efficacemente i problemi e superare gli ostacoli</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguato (3)	
Ottimo (4)	

<b>5. Capacità di lavorare anche in mancanza di supervisione e guida</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguato (3)	
Ottimo (4)	

<b>6. Regolarità di evasione delle richieste dell'utenza comprendendone bisogni e priorità</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguato (3)	
Ottimo (4)	

<b>7. Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>8. Capacità a tenere i rapporti con l'utenza</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>9. Capacità di operare efficacemente in gruppo e disposizione a collaborare con gli uffici diversi dal proprio</b>	Punteggio
Sufficiente (2)	
Adeguito (3)	
Ottimo (4)	

<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	
-------------------------	--

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

\_\_\_\_\_

Per presa visione: \_\_\_\_\_

Osservazioni del dipendente: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie			

**ALLEGATO a.3  
 SCHEDE DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA**

Cognome e nome del dipendente \_\_\_\_\_

Categoria economica di appartenenza \_\_\_\_\_

Profilo professionale \_\_\_\_\_

Responsabile di settore \_\_\_\_\_

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica: \_\_\_\_\_

<b>1. Esperienza acquisita presso enti locali:</b>	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
5 (cinque) punti per ogni anno di servizio.	<b>30</b>	
<b>2. Risultati ottenuti:</b>	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Verifica la corretta esecuzione del proprio lavoro, mantiene gli impegni di servizio assunti rispetto alla quantità di tempo, dimostra un costante orientamento a perseguire i risultati affidatigli, agisce con sicurezza ed autonomia nel proprio ambito di competenza, lavora con l'obiettivo del 'ben fatto'.	<b>30</b>	
<b>3. Qualità prestazione e impegno individuale:</b>	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Impegno e qualità nelle prestazioni svolte, rapporti con l'utenza, utilizzo adeguato della strumentazione tecnica assegnata, capacità di offrire appropriati suggerimenti in funzione del miglioramento organizzativo, capacità di provvedere e di contribuire alla soluzione di eventuali imprevisti e di situazioni di urgenza.	<b>30</b>	
<b>4. Arricchimento professionale</b>	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
2 (due) punti per ogni attestazione di partecipazione a corsi e/o seminari	<b>10</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>100</b>	

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

\_\_\_\_\_

Per presa visione: \_\_\_\_\_

Osservazioni del dipendente: \_\_\_\_\_

### ALLEGATO 4

Servizio di vigilanza serale e notturna

1. Per l'effettuazione del servizio di vigilanza serale e notturna con la collaborazione del personale Dell'Unione Media Val Cavallina con cui è stato stipulato un accordo per il potenziamento del servizio di Polizia Locale, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 in data 16.06.2010 e successivamente approvata in Consiglio Comunale n. 20 in data 30.06.2010, per l'effettuazione di tale servizio è stato predisposto un progetto ( vedi allegato 5) e stanziata una somma di Euro 4000,00 di bilancio, che confluisce nel fondo di cui all'art. 3 del presente contratto.

2. Le modalità di erogazione dei compensi e la loro entità sono individuate nel progetto (allegato 4)

3. Per l'anno **2010** la somma complessiva prevista è di:

<b>€ 4.000,00</b>
-------------------

Inoltre, una ulteriore somma, è destinata alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario da erogare ai dipendenti del settore Polizia locale che prestano servizio fuori dal normale orario di lavoro in relazione al progetto di cui al precedente articolo 11. L'assegnazione della quota parte del fondo all'ufficio interessato è la seguente

Polizia locale	<b>€ 4.4459,13</b>
----------------	--------------------

In relazione a tale progetto si prende atto che si procederà alla liquidazione delle spettanze al personale in relazione alla effettiva effettuazione dei servizi e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi .