



COMUNE DI SAN SPERATE

Provincia di Cagliari – Cap. 09026

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

**(CONCERNENTE IL PERIODO 1 GENNAIO 2006 – 31 DICEMBRE 2009 E RIFERITO A
TUTTI GLI ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA)**

La delegazione trattante è così costituita:

- Parte Pubblica:

Presidente:

Dott.ssa Usai Dina – Direttore Generale del Comune;

Componenti:

- Rag. Giorgio Atzori – Responsabile Ufficio Personale;
- Rag. Maria Grazia Pisano – Responsabile Servizio Finanziario.

R.S.U., nelle persone di:

- IBBA Maria Bonaria – GARAU Lucia – MAROTTO Maria Greca – CANNAS Luciano

Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- › C.G.I.L. FP: Ibba Maria Bonaria (Delegato)
- › C.I.S.L. FPS: Di Julio Domenico
- › U.I.L. FLP: _____
- › Coordinamento Sindacale Autonomo: _____
- › DICCAP (Snalcc – Fenal – Sulpum): _____

Sommario

<i>Art 01</i>	<i>Premessa</i>	<i>Pagina 03</i>
<i>Art 02</i>	<i>Campo di applicazione</i>	<i>Pagina 03</i>
<i>Art 03</i>	<i>Vigenza e ambiti del contratto</i>	<i>Pagina 03</i>
<i>Art 04</i>	<i>Oggetto della contrattazione</i>	<i>Pagina 04</i>
<i>Art 05</i>	<i>Schema di protocollo delle relazioni sindacali</i>	<i>Pagina 04</i>
<i>Art 06</i>	<i>Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili</i>	<i>Pagina 05</i>
<i>Art 07</i>	<i>Criteri per l'incentivazione del personale</i>	<i>Pagina 05</i>
<i>Art 08</i>	<i>Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)</i>	<i>Pagina 06</i>
<i>Art 09</i>	<i>Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, cm 2, lett. d - e - f - g - i</i>	<i>Pagina 09</i>
<i>Art 10</i>	<i>Criteri per la progressione orizzontale</i>	<i>Pagina 14</i>
<i>Art 11</i>	<i>Clausole di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo</i>	<i>Pagina 16</i>
<i>Art 12</i>	<i>Norme finali</i>	<i>Pagina 16</i>
<i>Allegato A</i>	<i>Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività</i>	
<i>Allegato B</i>	<i>Modalità di spendita del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività</i>	

Art. 1
PREMESSA

Il presente CCDI vuole perseguire attraverso definite politiche di sviluppo, il miglioramento delle qualità di lavoro, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività, l'impegno razionale delle risorse umane, la valorizzazione delle stesse, elevando il grado di professionalità attraverso percorsi formativi e benefici economici.

Art. 2
CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01/04/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno e parziale;
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data successiva alla data di sottoscrizione.

Art. 3
VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

1. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2006/2009;
2. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti in un'unica sessione negoziale. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche;
3. 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;
4. 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;
5. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario;
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 4
OGGETTO DELLA CONTRATTAZIONE

Ai sensi dell'art. 4 CCNL del 01.04.1999 l'oggetto della contrattazione è il seguente:

1. i criteri per la ripartizione delle risorse decentrate, indicate nell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, con le modifiche apportate dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e art. 7 del CCNL del 09.05.2006, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art. 7;

2. i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale (compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi), ai sensi dell'art. 18 del CCNL 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004;
3. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici standard ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera a);
4. la fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f) e g), con le modifiche introdotte dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004 comma 2 e art. 7 del CCNL 09.05.2006;
5. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1.4.1999, così come conformato dall'art. 45, comma 2 del CCNL 22.01.2004;
6. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
7. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità di dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e dalla domanda di servizi;
8. le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 19 del CCNL successivo a quello del 1° aprile 1999 (Code Contrattuali) del 14 settembre 2000;
9. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) e d), con l'integrazione di cui all'art. 4, commi 3 e 4, del CCNL relativo al biennio economico 2000-2001 del 5.10.2001;
10. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
11. i criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
12. modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica;
13. Il presente contratto disciplina inoltre ulteriori materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vari CCNL vigenti.
14. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultati dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5. Le clausole difformi, ai sensi del 5° comma dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999, nonché ai sensi del 3° comma dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5

SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali deve svolgersi nel rigoroso rispetto di quanto disposto dai vigenti CCNL. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà, previa richiesta da parte delle OO.SS., tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) annualmente ai sensi dell'art. 7 comma 1 del CCNL 1.4.1999, previa richiesta da parte delle OO.SS., sarà trasmessa copia dello schema di bilancio adottato dalla Giunta con la dovuta informazione, con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, all'analisi delle spese previste e all'andamento dell'occupazione;

- c) dalla informazione preventiva, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del CCNL 1.4.1999, può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare la procedura di concertazione, secondo le modalità normate dal CCNL;
- d) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 CCNL 1.4.1999) lo richieda; durante tali fasi le parti s'impegnano a non procedere unilateralmente;
- e) verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;
- f) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico previa apposita richiesta.

Art. 6

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Per l'anno 2009 la destinazione delle risorse finanziarie ai diversi istituti del trattamento accessorio disciplinati dal CCNL e dal presente CCDI è indicata nel "PROSPETTO DI SPENDITA DEL FONDO" allegato al presente contratto.

Art. 7

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni;
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativi dei risultati;
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti o meno nel PEG) che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività (progetti obiettivo) la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Settore;
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 8

INCENTIVAZIONE COLLEGATA ALLA REALIZZAZIONE DI PROGRAMMI E OBIETTIVI PREVISTI NELLA PIANIFICAZIONE OPERATIVA (PEG)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste nell'erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.
3. l'attribuzione del Budget iniziale di produttività alle singole strutture prevede il seguente processo operativo:
 - a) Assegnazione degli obiettivi e dei programmi alle strutture organizzative;
 - b) Attribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale";
 - c) Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente;
 - d) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA;
 - e) Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei responsabili;
 - f) Ripartizione del budget definitivo di struttura tra i dipendenti sulla base dei fattori di valutazione attraverso il "SISTEMA PERMANENTE PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE" dell'Ente;
 - g) Regole generali.

a) ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI RISULTATO ALLE STRUTTURE

Il Responsabile di ciascun servizio entro il 30 novembre di ogni anno provvede, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione dettati dall'Amministrazione, ad elaborare una proposta di obiettivi di risultato da sottoporre, per la sua approvazione, alla Giunta. **La somma destinata al pagamento degli obiettivi non può essere inferiore al 50% dell'intero importo del budget assegnato a ciascuna Area della struttura dell'Ente.** Nella redazione della proposta degli obiettivi, il Responsabile avrà cura di predisporli individuandone la natura secondo la duplice ripartizione:

- **Obiettivi di sviluppo;**
- **Obiettivi di miglioramento;**

- l'obiettivo è di **Sviluppo** quando si tratta di contribuire all'attivazione di un nuovo servizio, o comunque di avviare una nuova attività;

- l'obiettivo è di **Miglioramento** quando riguarda un intervento progettuale migliorativo su un servizio o su una attività già svolta in maniera ritenuta non soddisfacente;

Entro 15 gg. lavorativi dalla data di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi da parte della Giunta, il Responsabile provvederà ad assegnare gli obiettivi ai propri collaboratori mediante la scheda di valutazione predisposta secondo il sistema permanente per la valutazione del personale.

b) CRITERI DI RIPARTIZIONE E DETERMINAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'

Le parti, per garantire la corretta erogazione della produttività concordano che:

- A.** le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione ad ogni singolo dipendente;
- B.** il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto di ciascuno recato al conseguimento dei risultati;

C. la quantificazione del premio di produttività è determinato nel modo come appresso indicato:

C1) Determinazione del budget di Settore in relazione alla categoria d'inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

Categoria A	parametro 100
Categoria B	parametro 106
Categoria B3 giur.	parametro 112
Categoria C	parametro 118
Categoria D	parametro 130
Categoria D3 giur.	parametro 150

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

C2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;

C3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

C4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma tutti i punti parametrici;

C5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

C6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente;

C7) le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra tutti i Settori o Strutture Organizzative in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.

Successivamente alla determinazione del budget di settore secondo le modalità di cui alla lett. C, il Responsabile procede alla determinazione del fondo individuale in relazione al peso assoluto degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente del settore di appartenenza. L'assegnazione/distribuzione degli obiettivi deve essere condivisa dai propri collaboratori.

D. Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione.

- al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore di 12 la presenza convenzionale di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso dell'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es. mobilità esterna, pensionamento ec....).

c) VERIFICA DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI

- il Responsabile dell'Unità Organizzativa, successivamente alla definizione degli obiettivi di risultato e comportamentali destinati ai propri dipendenti funzionali, provvede alla loro assegnazione. L'assegnazione viene formalmente definita da un atto.

- l'atto di assegnazione deve essere preceduto da un colloquio mediante il quale il Responsabile, cui è assegnato il dipendente, provvede ad illustrare e a commentare il Piano Obiettivi di competenza.

- la valutazione del dipendente prevede due fasi successive:

- ▶ Verifica Intermedia: garantisce la circolazione di informazione all'interno dell'Ente sullo stato d'avanzamento delle attività, permettono ai singoli dipendenti di confrontarsi con il Responsabile sugli obiettivi assegnati e consentono di correggere preventivamente ritardi o proporre modifiche degli obiettivi oggetto di valutazione finale.
- ▶ Valutazione finale: si svolge a consuntivo, a conclusione dell'anno finanziario, utilizzando le schede indicate nel Sistema permanente per la valutazione del personale dell'Ente – Approvato con Atto G.M. n. 62 del 16.04.2008. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è articolato su una serie di variabili che prevede la seguente gradazione:

1 Non avviato	2 Avviato	3 Perseguito	4 Raggiunto	5 Pienamente Raggiunto
Il dipendente dell'Unità organizzativa non ha avviato alcuna azione significativa tesa al raggiungimento dell'obiettivo	Il dipendente dell'Unità Organizzativa ha avviato le azioni tese al raggiungimento dell'Obiettivo senza tuttavia determinare un risultato apprezzabile e/o misurabile	Il dipendente dell'Unità Organizzativa ha intrapreso le azioni necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo determinando un parziale e insufficiente risultato	Il dipendente dell'Unità Organizzativa ha raggiunto l'obiettivo senza tuttavia soddisfare pienamente i criteri qualitativi e/o temporali attesi	Il dipendente dell'Unità Organizzativa ha raggiunto l'obiettivo soddisfacendo pienamente il valore atteso sotto il profilo quantitativo, qualitativo e temporale.

d) FORMULAZIONE DA PARTE DEI RESPONSABILI DELLE VALUTAZIONI SUI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEI DIPENDENTI

La valutazione dei comportamenti organizzativi dei dipendenti è effettuata dal Responsabile che attribuirà un punteggio compreso tra un minimo di 1 e un massimo di 5 come indicato nel Sistema permanente per la valutazione del personale dell'Ente – Approvato con Atto G.M. n. 62 del 16.04.2008:

1 Inadeguato	2 Insoddisfacente	3 Migliorabile	4 Buono	5 Eccellente
Rispetto al comportamento oggetto di valutazione, il collaboratore non ha prestato alcuna attenzione/cura/interesse, ovvero ha mostrato dei comportamenti contrari alle attese	Rispetto al comportamento oggetto di valutazione, il collaboratore ha esibito un comportamento indifferente rispetto alle attese e alle indicazioni ricevute	Rispetto al comportamento oggetto di valutazione, il collaboratore ha delle aree di miglioramento, si rileva interesse ed impegno verso risultati apprezzabili	Rispetto al comportamento oggetto di valutazione, il collaboratore ha esibito un comportamento in linea con le attese	Il comportamento del collaboratore è caratterizzato da prestazioni ineccepibili costituendosi quale punta di eccellenza nell'organizzazione e modello per gli altri componenti l'organizzazione

e) INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE COLLEGATA ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBETTIVI

- il Nucleo di Valutazione certifica ai sensi dell'art. 37 del CCNL 2002 – 2005 il livello di conseguimento degli obiettivi di risultato assegnati al Responsabile. La procedura di certificazione prevede le seguenti fasi:
 1. Certificazione dei risultati sugli obiettivi assegnati al Responsabile;
 2. A seguito di certificazione di cui al punto 1), il Responsabile del servizio effettua la valutazione dei propri collaboratori;
 3. Copia degli esiti della valutazione dei collaboratori viene consegnata al Nucleo al fine di valutare la congruenza della certificazione di cui sopra con la valutazione dei propri collaboratori.
 4. Completata la fase, le valutazioni vengono consegnate ai collaboratori. Gli eventuali ricorsi presentati dal collaboratore a seguito della valutazione ricevuta, interrompe la procedura di valutazione limitatamente a quel caso entro il 31.01 dell'anno successivo.

f) ACCESSO AL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

A seguito di valutazione da parte del Responsabile dell'Area, da consegnare al lavoratore e al Nucleo di valutazione entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, l'accesso al premio avverrà secondo le seguenti modalità:

- sugli obiettivi di sviluppo, di miglioramento e sui comportamenti organizzativi, quando la valutazione sia compresa tra il 60 e il 90%, il dipendente riceverà in premio l'esatta percentuale del risultato raggiunto. Pertanto, se l'esito della sua prestazione è pari al 75% del risultato conseguibile, dato dalla media del risultato fra obiettivi di risultato e comportamenti organizzativi, percepirà il 75% del budget individuale attribuito.
- Per valori inferiori al 60% sugli obiettivi di sviluppo, di miglioramento e sui comportamenti organizzativi, il dipendente non avrà titolo al premio.
- Per prestazioni maggiori o uguali al 90% del punteggio massimo raggiungibile, il dipendente riceverà il 100% del fondo individuale.

Le eventuali economie derivanti da prestazioni valutate al di sotto del 90% del punteggio massimo raggiungibile confluiranno nel fondo di produttività dell'anno successivo. Solo per gli anni 2009 e 2010, le economie provenienti dall'anno precedente, confluiranno nello stesso budget di settore ove è maturata l'economia.

ART. 9

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER LA INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE DALL'ART. 17, COMMA 2, LETTERE d), e), f), g) ed i).

1. Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, disagio, maneggio valori, trattamento per orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo le specifiche discipline previste rispettivamente dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 (commi 1 e 5) del CCNL 14/9/2000 ed integrazioni di cui al CCNL 22/1/2004.

Le risorse destinate annualmente sono finalizzate all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari. Dette risorse sono pertanto destinate alla corresponsione delle seguenti indennità e compensi:

- o turnazione;
- o rischio;
- o reperibilità;
- o disagio;
- o maneggio valori;
- o trattamento per attività prestata in giorno festivo;
- o maggiorazioni per orario ordinario notturno;
- o maggiorazioni per orario ordinario festivo;
- o maggiorazioni per orario ordinario festivo notturno

Indennità art. 17, lett. d)

- b) **Indennità di turno**, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, garantisce l'erogazione del servizio di Polizia Municipale (per l'erogazione si rimanda integralmente alla disciplina del CCNL)
- b) **Indennità di rischio**, è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestata dal responsabile);

- c) **Indennità di reperibilità**: per gli importi stabiliti dalle norme contrattuali, viene attribuita al personale del servizio dello stato civile;
- d) **Maggiorazioni per trattamento** per attività prestata in giorno festivo; orario ordinario notturno; orario ordinario festivo; orario ordinario festivo notturno (si rimanda integralmente al CCNL);
- e) **Indennità per maneggio valori**: al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio e tutela di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:
 - Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
 - Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
 - Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

Indennità art. 17, lett. e)

- e) **Indennità di disagio**: un importo massimo di € 25,82 mensili rapportato al periodo in cui sussistono le condizioni, è corrisposta ai dipendenti di cat. B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nei seguenti casi:
 - Esposizione a situazione di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.)
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese all'aperto in luoghi esposti ad ogni situazione climatica sfavorevole;
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza.
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, apparecchiature di utilizzo disagiata (quando non rientrano in situazione di rischio).

Indennità art. 17, lett. f)

Compensi per 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 31/3/99

1. Le parti concordano che per 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 31/3/99, debbano intendersi i casi e le fattispecie già previste e disciplinate dal 6° comma dell'art. 36 del CCNL 06/07/1995 e quindi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.

3. Al personale delle categorie B e C a cui sia stata formalmente attribuita tale responsabilità spetta un compenso annuo lordo da un importo minimo di Euro 1.000,00 a un importo massimo di Euro 2.000,00, come stabilito dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22/1/2004.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Euro 1.000,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria.	Euro 1.200,00

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
6. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, o altra macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.
2. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.
3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi compresi tra un importo minimo di Euro 1.000,00 ad un importo massimo di Euro 2.000,00, come stabiliti dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22/1/2004, sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D,	Compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con	• € 2.000,00

<p>atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) = responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); • 2) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; • 3) = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità); • 4) = incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi. • 5) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale 	<p>annue se riferita al possesso di tutti e 5 i requisiti;</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 1.600,00 <p>annue se riferita al possesso di 4 requisiti</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 1.300,00 <p>annui se riferita al possesso di 3 requisiti</p>
--	--

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 3 dei 5 requisiti previsti.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
 - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base dei criteri applicativi definiti nella sede decentrata. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.
3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
 - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 12 e 13 del presente contratto.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Indennità art. 17, lett. g)

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1/4/1999 sono, a titolo esemplificativo, le seguenti:
 - per come previsto nel codice sugli appalti:
 - incentivo non superiore al 2 % dell'importo a base di gara di un'opera appaltata è ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori;
 - incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione che lo abbiano redatto.
 - incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto
 - ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.
2. La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999, sempre a condizione che tale deroga sia prevista dai contratti nazionali.
3. Pertanto, per incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999, le parti prendono atto che i criteri sono quelli già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto rispettivamente con deliberazioni n. 168 del 12.09.2002; n. 84 del 23.05.2007 modificato con atto 156 del 19.10.2009.
4. Successivamente alla firma dei singoli accordi l'amministrazione si impegna a fornire, alle OO.SS., preventivamente tutte le informazioni relative al personale interessato e agli importi delle singole incentivazioni e all'andamento della loro liquidazione.

ART. 10

CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. La progressione economica orizzontale, compatibilmente con la normativa nazionale di riferimento, 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 posizione A5;
 - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla B3 alla 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 nei CCNL;
 3. 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 della nuova categoria;
 4. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
 5. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:

- Progressione economica nell'ambito della categoria A (tutti i passaggi della categoria A): (gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31\03\1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

Previa selezione in base a:

- ✓ Risultati ottenuti;
 - ✓ Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
 - ✓ Impegno e qualità della prestazione individuale;
 - ✓ Gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.
- Progressione economica verso B2, B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C): gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31\03\1999, valutando anche l'esperienza acquisita;

Selezione in base a:

- ✓ Risultati ottenuti;
- ✓ Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
- ✓ Impegno e qualità della prestazione individuale;
- ✓ Gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.

- Progressione economica verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4 (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C:

Selezione in base a:

- ✓ Risultati ottenuti;
- ✓ Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
- ✓ Impegno e qualità della prestazione individuale;
- ✓ Gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.

- Progressione economica verso B7, C5 (passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C) e progressione economica all'interno della categoria D::

Selezione in base a:

- ✓ Risultati ottenuti;
- ✓ Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
- ✓ Impegno e qualità della prestazione individuale;
- ✓ Gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

6. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati attraverso le seguenti specificazioni:

il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

a. La selezione in base ai risultati ottenuti dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- Essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;
- Riferirsi a percorsi di programmazione certa;
- Utilizzare indicatori di risultato, definiti a priori, che consentano la quantificazione della misura del risultato raggiunto;
- Essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nella modalità di valutazione;
- Essere certificata dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale;

b. La valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- Avere fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggiore impegno;
- Avere seguito con profitto un processo formativo;
- Avere modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

c. L'impegno e qualità della prestazione individuale dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- Per la valutazione dell'impegno è necessaria una combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilitàecc.)
- La qualità deve essere rilevata con modalità definite e su dati certi da cui possano desumersi indicatori preventivamente definiti e riferiti al livello di soddisfacimento atteso.

d. L'esperienza acquisita dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- Tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;

- Tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.
7. I criteri sopra riportati, così come completati e integrati, dovranno essere esplicitati attraverso metodologie permanenti di valutazione a cui dovranno essere correlati appositi processi applicativi. Metodologie e processi applicativi a cui dovranno attenersi i soggetti tenuti ad effettuare le valutazioni del sistema di classificazione del personale, dovranno essere oggetto di concertazione.

ART. 11

CLAUSOLE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. Nel caso in cui sorgano 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 definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

ART. 12

NORME FINALI

1. 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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggiore favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

ALLEGATO B)

LA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
1	Art. 17, comma 2, lett. b) Fondo per Progressioni orizzontali	
2	Art. 17, comma 2, lett. c) Fondo per corrispondere la retribuzione di Posizione e risultato (negli enti con i dirigenti) (ivi compreso lo 0,20% del monte salari 2001 destinato al finanziamento delle forme di trattamento accessorio delle elevate responsabilità)	
3	Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto	
	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 64.000,00

LA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE AVENTI CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
	Art. 17, comma 2, lett. a) ed h) – Compensi destinati Produttività e il miglioramento dei servizi	€ 36.454,72
	Art. 17, comma 2, lett. d) – secondo le specifiche discipline:	
	• Art. 22 CCNL 14/9/2000 – Turnazione	€ 3.000,00
	• Art. 23 CCNL 14/9/2000 – Reperibilità	€ 3.400,00
	• Art. 36 CCNL 14/9/2000 – Maneggio Valori	€ 400,00
	• Art. 24, comma 5, CCNL 14/9/2000 – Maggiorazioni retribuzione oraria	€ 0
	• Art. 24, comma 1, CCNL 14/9/2000 – Attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo	€ 700,00
	Art. 17, comma 2, Lettera e) Compensi per attività particolarmente disagiate, categorie A, B e C)	€ 1.100,00
	Art. 37 CCNL 14/9/2003 – Indennità di Rischio, nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004	€ 1.000,00
	Art. 17, comma 2, Lettera f) Compensi per specifiche responsabilità categorie B e C	€ 2.200,00
	Art. 17, comma 2, Lettera f) Compensi per specifiche responsabilità categorie D non in cariche di Posizione Organizzativa	€ 0
	Art. 17, comma 2, Lettera g) Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge	€ 0
	Art. 17, comma 2, Lettera i) Compensi per specifiche responsabilità	€ 600,00
	TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	

TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 64.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 48.854,72
TOTALE UTILIZZO	€ 112.854,72

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno due del mese di dicembre dell'anno 2009, presso la sede del COMUNE DI SAN SPERATE si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

- D.ssa Usai Dina - Presidente
- Rag. Pisano Maria Grazia – Componente
- Rag. Atzori Giorgio - Componente

2. Delegazione di parte sindacale :

- Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:

- IBBA Maria Bonaria – GARAU Lucia – MAROTTO Maria Greca – CANNAS Luciano

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP: Ibba Maria Bonaria (Delegata)

- C.I.S.L - FPS : Di Julio Domenico

Le delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1999 così come risultano specificate nel presente documento

Inoltre, la parte Pubblica, le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali territoriali, danno atto che è intendimento procedere alle PEO per l'anno 2010.

San Sperate, lì 2 Dicembre 2009

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Presidente
della delegazione pubblica

La delegazione sindacale