



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009
E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2012**

In data 05/03/2013 alle ore 13,00 presso la Residenza Municipale del Comune di Robbiate, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente

DOTT.SSA RENDA ROSA

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale

CISL CERRI ENZO

CGIL FRANCESCO CARROCCIO

UIL BONACINA ITALO

DiCCAP PEPE CATERINA

R.S.U.

CREVENNA DANIELE

MAGGI MASCIA

STEFANELLI MARIA

REDAELLI RAFFAELE

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per il quadriennio normativo 2006/2009 e per la parte economica anno 2012.

INDICE

TITOLO I° - Disposizioni generali

- ART. 1 PREMessa.
ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA. COSTITUZIONE FONDO ANNO 2012.
ART. 3 PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.
ART. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE.

TITOLO II° - Il sistema delle relazioni sindacali

- ART. 5 RELAZIONI SINDACALI.
ART. 6 NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO
ART. 7 MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E DI CONCERTAZIONE
ART. 8 MODALITA' DI CONCERTAZIONE
ART. 9 INFORMAZIONE
ART. 10 CONSULTAZIONE

TITOLO III° - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

- ART. 11 DIRITTI DI ASSEMBLEA.
ART. 12 DIRITTO DI AFFISSIONE.

TITOLO IV° - Forme di partecipazione

- ART. 13 COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

TITOLO V° - Disposizioni diverse

- ART. 14 SALUTE E SICUREZZA NEI LUIGHI DI LAVORO.
ART. 15 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI.
ART. 16 QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI.
ART. 17 RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE A 35 ORE MEDIE SETTIMANALI IN APPLICAZIONE DELL' ART. 22 CCNL 01/04/1999 - CORPO DI POLIZIA LOCALE INTERCOMUNALE.
ART. 18 DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO.

TITOLO VI° - Individuazione delle risorse decentrate

- ART. 19 AMMONTARE DEL FONDO DI CUI ALL'ART 31 CCNL 22/01/2004 E ART.8 CCNL 2006-2009
ART. 20 DEPURAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' (RISORSE STABILI) DALLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO BIENNIO 2003/2004.
ART. 21 ULTERIORE DEPURAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' (RISORSE STABILI) DALLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

TITOLO VII° - Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

- ART. 22 PREMessa.
ART. 23 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI TURNO.
ART. 24 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO.
ART. 25 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI.
ART. 26 RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'
ART. 27 RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITA'
ART. 28 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLE CATEGORIE A e B1.
ART. 29 RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE.
ART. 30 RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 54 DEL CCNL DEL 14.09.2000
ART. 31 RISORSE DESTINATE AI COMPONENTI UFFICIO CENSIMENTO DI CUI ALL'ART. 15 COMMA 1 LETTERA K DEL CCNL 01/04/1999 (istat)
ART. 32 PROGETTO PRONTA DISPONIBILITA' - EMERGENZA NEVE/CALAMITA' NATURALI PER L'ANNO 2012.
ART. 33 RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODTTIVITA' A SEGUITO DEL PROCESSO DI DEPURAZIONE
ART. 34 RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

TITOLO VIII° - Disposizioni finali

TITOLO I°

Disposizioni generali

ART. 1 PREMESSA.

Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 così come sostituito dall'art. 54 del D. Lgs. 150/2009 in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali".

Richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto Regioni - Autonomie Locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004).

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA. COSTITUZIONE FONDO ANNO 2012.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Robbiate e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle eventualmente previste dal presente contratto.

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 2012, 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.

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

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

Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- le modifiche di istituti derivanti obbligatoriamente dall'adeguamento alle norme di contratti nazionali di lavoro;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

ART. 3 PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

- a) per la **parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- b) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 (parere del Revisore dei Conti).

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

ART. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE.

Le parti danno atto che : le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

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 clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara 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°

Il sistema delle relazioni sindacali

ART. 5 RELAZIONI SINDACALI.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura degli RSU, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del

successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

Nel rispetto della disciplina introdotta dal D. Lgs. 150/2990 nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per le quali è prevista dal D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D. Lgs. 428/90.

ART. 6 NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

ART. 7 MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E DI CONCERTAZIONE

Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

ART. 8 MODALITA' DI CONCERTAZIONE

Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.

In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

ART. 9 INFORMAZIONE

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a) linee di organizzazione dei servizi;
- b) innovazione tecnologica degli stessi;
- c) processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

ART. 10 CONSULTAZIONE

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

ART. 11 DIRITTI DI ASSEMBLEA.

Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

ART. 12 DIRITTO DI AFFISSIONE.

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV°

Forme di partecipazione

ART. 13 COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

TITOLO V°

Disposizioni diverse

ART. 14 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di

lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

ART. 15 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente per l'anno 2012, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

ART. 16 QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI.

In relazione agli obiettivi di temperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

ART. 17 RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE A 35 ORE MEDIE SETTIMANALI IN APPLICAZIONE DELL' ART. 22 CCNL 01/04/1999 - CORPO DI POLIZIA LOCALE INTERCOMUNALE.

Il CCNL 1998/2001 degli Enti Locali siglato il 01/04/1999 e quello immediatamente successivo, sottoscritto il 14/09/2000, prevedevano che, al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o in turni plurisettemanali, è data la possibilità, in sede di contrattazione decentrata, di usufruire di una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

Per quanto riguarda il Comune di Robbiate gli Agenti di Polizia Locale Intercomunale opera in turnazione, sulla base di una programmazione dei servizi di norma articolata su cicli almeno bisettimanali;

Per garantire la funzionalità operativa del Corpo di Polizia Locale Intercomunale ed il proseguimento degli standard di attività e presidio del territorio programmati, la riduzione di orario alle 35 ore medie settimanali è praticabile garantendo l'articolazione dell'orario su sei giorni alla settimana e conservando una pianificazione della turnazione su base almeno bisettimanale.

ACCORDO PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE MEDIE SETTIMANALI

In attuazione del disposto dell'art. 22 del CCNL del 01/04/1999 agli agenti del Corpo di Polizia Locale Intercomunale, e comunque al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni con una programmazione plurisettemanale (almeno bisettimanale), ai sensi dell'art. 17, comma 4 lett. b) e c) del CCNL 06/07/1995 è applicata la riduzione di orario a 35 ore medie settimanali a decorrere dal 01/01/2011.

La riduzione d'orario viene realizzata secondo le seguenti modalità :

1. l'orario di servizio viene programmato su sei giorni alla settimana con prestazione di dieci ore giornaliere (dal lunedì al sabato – 7.30-19.30);
2. l'orario di lavoro viene programmato su sei giorni alla settimana con prestazione di sei ore giornaliere (dal lunedì al sabato – 1° turno 7.30-13.30 – 2° turno 13.30-19.30);
3. il giorno di riposo settimanale coincide con la giornata festiva (domenica);
4. la programmazione dei servizi viene fatta almeno su base bisettimanale;
5. per ogni giornata lavorativa il dipendente matura un credito orario di 10 minuti;
6. ogni sei settimane, sulla base dei crediti accumulati il dipendente matura il diritto ad una ulteriore giornata di riposo compensativo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio;
7. i crediti maturati possono essere usufruiti anche ad ore, in caso di necessità personali;
8. i crediti di orario maturati dal 01/01/2012 potranno essere fruiti anche in forma accorpata entro il mese di marzo 2013; la programmazione dei recuperi sarà effettuata tenuto conto delle esigenze di servizio;

ART. 18 DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO.

Le parti prendono atto che per l'anno 2012 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad

€ 9.998,00.

La somma indicata al precedente capoverso costituisce il limite di spesa da destinarsi al compenso per il lavoro straordinario salvo diverse e specifiche disposizioni di legge.

Nel fondo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

Sono escluse altresì dal fondo, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e). Il Segretario comunale si impegna, in accordo con i Responsabili dei Servizi, a determinare entro il mese di Febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permettere la stabile riduzione. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi e dovrà essere debitamente motivata. Il lavoro straordinario è pari a ½ ora o multipli. Non può essere conteggiato come lavoro straordinario il lavoro svolto prima delle ore 8,00 (orario di entrata al lavoro al mattino) né durante il periodo relativo alla pausa pranzo (di norma dalle 13.30 alle 14.00) tranne casi particolari: missioni, presidi, eventi contingenti. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento. A domanda del dipendente il lavoro straordinario in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

TITOLO VI°

Individuazione delle risorse decentrate

ART. 19 AMMONTARE DEL FONDO DI CUI ALL'ART 31 CCNL 22/01/2004 E ART.8 CCNL 2006-2009

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.C. n. 83 del 21/06/2012 per la sua parte STABILE.

Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- c) 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).

Le risorse decentrate per l'anno 2012 sono state determinate nel rispetto delle modalità definite in base all'art. 9 comma 2-bis della Legge 122/2010 di conversione del DL 78/2010 il quale stabilisce che "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

La ripartizione del fondo anno 2012 prevede : € 86.264,09 quali risorse stabili,
€ 31.598,18 quali risorse variabili
oltre ad € 9.998,00 per lavoro straordinario.

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale.

(art. 15, comma 1, lett. a,b,c,f,g,h,i,j,l, comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01/04/1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 05/10/2001)

tabella A

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2012		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario	€ 216,23
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2, comprensivo di : ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità ex lett. d) fondo per la qualità della prestazione individuale ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	€ 27.501,96
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ 4.470,47
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif. dirigenziale	
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€ 2.045,12
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/06	€ 10.023,32
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	€ 6.309,09
	Art. 4 comma 2 Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01/01/2000	€ 4.377,62
C.C.N.L. 22/01/2004	Art.31 comma 2 Aumenti dotazioni organiche consorziate	€ 20.118,31
	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualità 2003/2004	€ 3.605,78
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualità 2003/2004	€ 2.907,88
	Art.32 comma 9 personale cat. A e B1 indennità di € 64,56 per n.6 all'anno di cui art.4 comma 3 c.c.n.l. 16/7/96	€ 387,36
	Art.33 CCNL del 21/01/04 comma 5 indennità comparto personale cessato al 31/12/2008	€ 1.425,55
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4 comma 1 - Importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 quota Robbiate(per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)	€ 3.291,06
C.C.N.L. 11/04/2008	Art.8 c.2 CCNL 2008 0.60% monte salari 2005 esclusa la quota dirigenza	€ 4.247,26
		€ 90.927,01

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

si ritiene pertanto, che la riduzione del fondo, proporzionale alle cessazioni avvenute, riguarda in primo luogo le risorse stabili che, peraltro, sono le sole direttamente ed immediatamente correlate all'effettiva massa salariale legata all'organico in servizio dell'ente, in conseguenza a ciò detto le risorse stabili risultano essere ridotte per

art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 **-€ 4.662,92**

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI **€ 86.264,09**

La consistenza delle risorse stabili, è stata conteggiata comparando l'entità del personale al 31 dicembre rispetto alla consistenza al 1° gennaio del medesimo anno con l'anno 2010, tenendo conto della data di cessazione delle singole unità e in considerazione del diritto dei cessati all'attribuzione del trattamento accessorio per il periodo di permanenza in servizio nell'anno solare di cessazione.

E' stato operato, così, una riduzione non della quota intera, ma del rateo.

E' stata applicata la riduzione **della quota annuale intera** per le cessazioni del 2011, e, per le cessazioni nel 2012, del rateo ad esse corrispondenti, **in modo da rispettare l'automatismo previsto dalla norma senza intaccare il diritto dei cessati dall'attribuzione del trattamento economico accessorio per il periodo di permanenza in servizio.**

*Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.
(art. 31, comma 3, del CCNL 22/01/2004 – art.8, comma 3, del CCNL 11/04/2008)*

tabella B

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2012		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale - incentivo ufficio tecnico)	€ 14.167,97
	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2011 (€ 1.007.30,04 - € 992.13,29)	€ 1.516,75
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio - (AUSILIO E SUPPORTO MANIFESTAZIONI CULTURALI)	€ 1.000,00
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio - (EFFETTUAZIONE CONTEGGI PER VERSAMENTI IMU E CONSEQUENTE COMPILAZIONE F24 PER I CITTADINI)	€ 3.000,00
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	€ 900,00
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale (al netto degli oneri a carico del comune) - compensi ISTAT)	€ 154,74
	Progetto finalizzato per aumentare l'efficienza dei servizi di polizia stradale effettuati dalla polizia locale - finanziato con i proventi relativi alle sanzioni CDS - art 208 c 5 bis - deliberazione Giunta Comunale n. 82 del 21-06-2012	€ 9.070,00
	Somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 606,70
	TIROCINIO ADOZIONE LAVORTIVA A DISTANZA (anno 2011)	€ 376,51
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 30.792,67

In merito le somme di cui all'art 17 - comma 5 - somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo - economie derivanti dall'anno 2011 – si precisa che si tratta di risorse stabili e pertanto tali somme costituiscono "diritto" certo da parte della contrattazione integrativa decentrata pertanto si ritiene legittimamente trasportate come economie in questo contratto integrativo decentrato.

Tali somme non rilevano ai fini della verifica del rispetto dell'art. 9 DL 78/2010 in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento di spesa di somme già certificate

Rileviamo che queste componenti di salario accessorio sono legittimate da una prestazione specifica del dipendente oppure da un risultato o utilità comunque conseguita dall'Amministrazione a prescindere dal numero di dipendenti che vi hanno contribuito, pertanto concludiamo che la decurtazione delle relative risorse non è né ragionevole né giustificata dalla norma.

Le risorse variabili sono connesse alle prestazioni rese dal personale in servizio ed ai risultati conseguiti nella logica di premialità e valorizzazione del merito.

Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio.

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

ART. 20 DEPURAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' (RISORSE STABILI) DALLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO BIENNIO 2003/2004.

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva - risorse stabili - 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 in tabella D del CCNL del 22.0.2004.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento

Le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a :

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

Per l'anno 2003

le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a: **€ 1.687,90**

Per l'anno 2004

le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a: **€ 9.058,90.**

ART. 21 ULTERIORE DEPURAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' (RISORSE STABILI) DALLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

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 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

In caso di mobilità esterna vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.

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 economico tabellare.

L'utilizzo del fondo risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' PRESENTI ALL'01/01/2012	
Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali all'01/01/2010 (CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007)
TOTALE COMPLESSIVO	a tutto il 01/01/2012 € 25.943,76
Personale assunto /cessato durante il 2012	501,63
	€ 26.445,39

Non si destinano nel corso dell'anno 2012 risorse per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali (l'art. 9 del D.L. 78/2010 ha previsto che le progressioni di carriera disposte negli anni 2011/2012/2013 hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici).

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2012 ammontano a complessive **€ 26.445,39**

TITOLO VII°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

ART. 22 PREMESSA.

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.C. n. del .../.../2013, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.

Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

ART. 23 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI TURNO.

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Considerato che è stato istituito il turno antimeridiano e pomeridiano con orario di servizio di 10 ore/gg per il servizio di Polizia Locale, e precisamente per n. 6/7 dipendenti, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste risorse ammontanti ad

€ 10.470,82.

L'indennità di turno viene corrisposta al personale di vigilanza così come previsto dall'art. 45 del CCNL 2004 e sia per l'anno 2012 e per gli anni successivi verrà liquidato mensilmente anche se il fondo produttività non è stato costituito.

ART. 24 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO.

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

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

N. Dipendenti	profilo professionale la cui prestazione è soggetta a rischio	Importo annuo	Importo indennità spettante
2	OPERATORE ECOLOGICO	€ 360,00	€ 720,00
1	OPERATORE D'UFFICIO (pulizia uffici comunali)	€ 360,00	€ 360,00
TOTALE COMPLESSIVO			€ 1.080,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART. 25 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI.

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).

L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;

Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio annuo di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente.

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

N. Dipendenti	mesi		profilo professionale	Importo indennità spettante
1	12	ECONOMATO	COLLABORATORE AMM.VO	€ 403,00
1	12	SERVIZI DEMOGRAFICI	ISTRUTTORE AMINISTRATIVO	€ 250,00
1	3	UFFICIO PERSONALE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 300,00
1	12	POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE VIGILANZA	€ 100,00
TOTALE COMPLESSIVO				€ 1.053,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART. 26 RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006), prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.

In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili nella misura del 50% e la restante parte a consuntivo in base alla valutazione effettuata da ciascun Responsabile del Servizio per il personale dipendente appartenente al proprio settore sulla base di apposite schede al presente contratto allegate.

Il punteggio massimo attribuito è 100.

Le schede di valutazione verranno portate a conoscenza e discusse dai Responsabili dei Servizi con i propri dipendenti valutati.

L'erogazione del saldo dell'indennità per specifiche responsabilità, avverrà secondo le seguenti modalità :

in presenza di un punteggio superiore a 85 punti fino a 100 punti verrà attribuito il 100% dell'intera indennità

in presenza di un punteggio superiore a 70 punti fino a 85 punti verrà attribuito il 90% dell'intera indennità

in presenza di un punteggio superiore a 60 punti fino a 70 punti verrà attribuito il 80% dell'intera indennità

in presenza di un punteggio superiore a 50 punti fino a 60 punti verrà attribuito il 65% dell'intera indennità

in presenza di un punteggio superiore a 40 punti fino a 50 punti verrà attribuito il 50% dell'intera indennità.

Per una valutazione pari o inferiore a 40 punti NON verrà erogato il saldo dell'indennità.

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

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire, ai dipendenti a cui sono state attribuite con atto formale, l'indennità per specifiche responsabilità e per gli importi di seguito indicati :

Descrizione della specifica responsabilità		Indennità COMPLESS IVA annua lorda	quota Indennità annua lorda da liquidare mensilmente	quota Indennità annua lorda da liquidare a consuntivo
Resp. Procedimento	AFFARI GENERALI – SEGRETERIA	€ 1.800,00	€ 900,00	€ 900,00
Resp. Procedimento	AFFARI GENERALI – SERVIZI ALLA PERSONA	€ 900,00	€ 450,00	€ 450,00
Resp. Procedimento	AFFARI GENERALI – PROTOCOLLO - ARCHIVIO	€ 700,00	€ 350,00	€ 350,00
Resp. Procedimento	AFFARI GENERALI – UFFICIO COMMERCIO	€ 1.500,00	€ 750,00	€ 750,00
Resp. Procedimento	AFFARI GENERALI – ASSISTENZA SOCIALE	€ 1.800,00	€ 900,00	€ 900,00
Resp. Procedimento	AFFARI GENERALI – ANAGRAFE	€ 1.500,00	€ 750,00	€ 750,00
Resp. Procedimento	AFFARI GENERALI - PERSONALE	€ 1.500,00	€ 750,00	€ 750,00
Resp. Procedimento	UFFICIO TRIBUTI - ICI - TARSU - PUBBLICITA'	€ 2.500,00	€ 1.250,00	€ 1.250,00
Resp. Procedimento	UFFICIO TRIBUTI - COSAP	€ 600,00	€ 300,00	€ 300,00
Resp. Procedimento	UFFICIO TECNICO – LAVORI PUBBLICI	€ 1.800,00	€ 900,00	€ 900,00
Resp. Procedimento	UFFICIO TECNICO – EDILIZIA PRIVATA	€ 1.800,00	€ 900,00	€ 900,00
Resp. Procedimento	UFFICIO TECNICO	€ 700,00	€ 350,00	€ 350,00
Resp. Procedimento	UFFICIO VIGILANZA	€ 1.500,00	€ 750,00	€ 750,00
Resp. Procedimento	UFFICIO VIGILANZA	€ 1.000,00	€ 500,00	€ 500,00
Resp. Procedimento	UFFICIO VIGILANZA	€ 1.000,00	€ 500,00	€ 500,00
Resp. Procedimento	UFFICIO VIGILANZA	€ 1.000,00	€ 500,00	€ 500,00
Resp. Procedimento	UFFICIO VIGILANZA	€ 1.000,00	€ 500,00	€ 500,00
Resp. Procedimento	UFFICIO VIGILANZA	€ 1.000,00	€ 500,00	€ 500,00
TOTALE COMPLESSIVO		€ 23.600,00	€ 11.800,00	€ 11.800,00

ART. 27 RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione della specifica responsabilità	N. Dipendenti	Importo annuo	Indennità annuale lorda
Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale	2	€ 300,00	€ 600,00
TOTALE COMPLESSIVO			€ 600,00

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

L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata ANNUALMENTE.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

ART. 28 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLE CATEGORIE A e B1.

In applicazione della disciplina dell'art. 32 comma 9 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta per il personale assunto in profili collocati nelle categorie A e B, posizione economica B1, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4 – comma 3 – del CCNL 16.7.1996.

Le risorse destinate per il pagamento dell'indennità al personale delle categorie A e B1 sono complessivamente determinate per l'anno 2012 pari ad € 387,36 come si evince dal prospetto sotto riportato:

N. Dipendenti	categorie	Importo annuo	Importo indennità spettante
2	A	€ 64,56	€ 129,12
3	B1 giuridico	€ 64,56	€ 193,68
TOTALE COMPLESSIVO			€ 322,80

L'indennità al personale delle categorie A e B1 è liquidata mensilmente.

ART. 29 RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE.

L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, non sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 02/01/2004 sia perché le stesse derogano dal disposto dell'art. 17 comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, sia perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

ART. 30 RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 54 DEL CCNL DEL 14.09.2000

In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno ad
€ 900,00.

ART. 31 RISORSE DESTINATE AI COMPONENTI UFFICIO CENSIMENTO DI CUI ALL'ART. 15 COMMA 1 LETTERA K DEL CCNL 01/04/1999

Sono state inserite nel fondo per il salario accessorio fra le risorse variabili in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K) del CCNL del 01-04-1999 le risorse accreditate dall'ISTAT per l'attuazione del 15° censimento generale della popolazione e delle abitazioni.

Nel fondo anno 2011 erano stati inseriti € 13.613,70 già al netto di oneri riflessi INPDAP, IRAP e INAIL, e di altre spese che sosterrà l'Amministrazione comunale.

Nel fondo anno 2012 sono stati inseriti **a saldo € 154,74** già al netto di oneri riflessi INPDAP, IRAP e INAIL, essendo il contributo complessivo introitato dall'ente al 29/01/2013 pari ad € 26.304,50 che decurtato delle spese sostenute complessivamente pari ad € 8.020,00 ammonta ad € 18.284,50 al lordo degli oneri riflessi e destinato all'ufficio censimento dell'ente (di cui € 18.079,00 esposti nel contratto integrativo 2011 ed € 205,50 esposto nel contratto integrativo 2010).

Tali risorse saranno destinate ai dipendenti comunali facenti parte dell'Ufficio Comunale di Censimento UCC che avranno svolto tutte le funzioni loro demandate dall'ISTAT, e verranno ripartite in base al riepilogo redatto dal Responsabile dell'UCC.

La verifica degli adempimenti sopra indicati e del raggiungimento degli obiettivi programmati, sarà effettuata dal Responsabile dell'UCC.

Qualora, dalla verifica, il Responsabile dell'UCC accertasse che uno o più dipendenti per qualsiasi motivo, non ha partecipato alle operazioni di Censimento, o vi ha partecipato solo parzialmente, le somme sopra indicate saranno riviste in base agli effettivi carichi di lavoro.

ART. 32 PROGETTO PRONTA DISPONIBILITA' – EMERGENZA NEVE/CALAMITA' NATURALI PER L'ANNO 2012.

Le parti, a seguito della riunione della Delegazione Trattante del 13/02 u.s., relativamente alla distribuzione delle risorse decentrate, concordano di approvare il seguente incentivo ad obiettivo per la ripartizione della produttività individuale da finanziare con le risorse del fondo produttività : **“Servizio pronta disponibilità anno 2012”**.

Obiettivo : garantire un'attività di costante controllo del territorio, nonché reperire in tempi brevi un numero adeguato di personale per lo svolgimento di particolari servizi indispensabili a far fronte a situazioni inderogabili e non preventivamente programmabili.

Utilità : possibilità di gestire un servizio di reperibilità e di pronta disponibilità del personale, per tutto l'arco dell'anno in tempi e modi tempestivi ed efficaci, allorché si verificano eventi particolari al di fuori del normale orario di servizio degli uffici, garantendo un elemento assolutamente innovativo e riscontrabile nell'evidente economicità della spesa.

In particolare, con l'avvicinarsi della stagione invernale ed in base ai problemi riscontrati nel caso di nevicata, abbassamenti di temperature e quant'altro si rende necessario istituire il servizio per pronta disponibilità per emergenza neve per l'anno 2012 .

Questo servizio coinvolge gli operatori ecologici per interventi di spazzatura piccoli tratti di marciapiede, spargimento ghiaino in zone difficili e altre attività richieste dal Responsabile Servizio Territorio in occasioni di calamità naturali, ed altri eventi che per intensità ed estensione si debbono fronteggiare con mezzi straordinari.

Modalità : è necessario mantenere in essere un servizio di pronto intervento che possa soddisfare le diverse esigenze derivanti da situazioni imprevedibili, la cui gravità non permetta di rimandare l'intervento a tempi successivi.

A tal fine è compito e responsabilità del Responsabile Servizio Territorio l'attivazione del "servizio di emergenza" individuando le professionalità richieste per l'intervento.

Il compenso per il servizio di disponibilità è remunerato con la somma di € 50,00 a chiamata, si prevede una spesa massima PRESUNTA complessiva di **€ 200,00**.

L'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Possono ricoprire tale incarico gli operatori ecologici.

Si intende che l'istituto di disponibilità non possa essere applicato per interventi richiesti fuori orario dei quali il dipendente venga informato durante l'orario di lavoro stesso.

In questo caso ed in caso di attività programmate si applicherà la disciplina dello straordinario vigente.

Ambiti di intervento del presente progetto :

Si intende che l'istituto di disponibilità intervenga solo ed esclusivamente a favore di personale chiamato al di fuori del proprio orario di servizio e senza un preventivo programma.

Allo scopo è inteso che l'istituto è da intendersi attivo al di fuori del proprio orario di lavoro per tutti i lavoratori coinvolti.

Al verificarsi di ogni evento il Responsabile del Servizio Territorio provvederà a trasmettere all'ufficio comunale personale il prospetto riepilogativo relativo al personale intervenuto, al tipo di intervento svolto e alle ore effettuate.

ART. 33 RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODTTIVITA' A SEGUITO DEL PROCESSO DI DEPURAZIONE

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

tabella C

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2012		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2009	€ 26.445,39
C.C.N.L. 14/09/2000 CODE CONTR	Art. 22 - Indennità di turno	€ 10.470,82
	Art. 36 - Indennità maneggio valori	€ 1.053,00
	Art. 37 - Indennità di rischio rideterminata secondo il CCNL 22/01/2004 - Art. 41 comma 1)	€ 1.080,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - lettera b) - richiamo tabella D Indennità di comparto: personale dipendente in servizio nell'anno 2003	€ 1.687,90
	Art. 33 comma 4 - lettera c) - richiamo tabella D Indennità di comparto: personale dipendente in servizio a gennaio 2004 e per l'anno 2004	€ 9.058,90
	Art. 32 comma 9 - Indennità al personale delle categorie A e B1	€ 322,80
	Art. 36 del CCNL del 22.01.2004 - indennità per particolari responsabilità	€ 600,00
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità	€ 23.600,00
	PROGETTO PRONTA DISPONIBILITA' - EMERGENZA NEVE/CALAMITA' NATURALI PER L'ANNO 2012	€ 200,00
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 74.518,81

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

tabella D

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2012		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale - incentivo ufficio tecnico)	€ 14.167,97
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio - (AUSILIO E SUPPORTO MANIFESTAZIONI CULTURALI)	€ 1.000,00
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio - (EFFETTUAZIONE CONTEGGI PER VERSAMENTI IMU E CONSEGUENTE COMPILAZIONE F24 PER I CITTADINI)	€ 3.000,00
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	€ 900,00
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale (al netto degli oneri a carico del comune) - compensi ISTAT)	€ 154,74
	Progetto finalizzato per aumentare l'efficienza dei servizi di polizia stradale effettuati dalla polizia locale - finanziato con i proventi relativi alle sanzioni CDS - art 208 c 5 bis - deliberazione Giunta Comunale n. 82 del 21-06-2012	€ 9.070,00
	Somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 606,70
	TIROCINIO ADOZIONE LAVORTIVA A DISTANZA (anno 2011)	€ 376,51
TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		€ 29.275,92

ART. 34 RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività per l'anno 2012.

tabella E

RISORSE STABILI :			
€ 86.264,09 (Tabella A) (disponibili)	-	€ 74.518,81 (Tabella C) (impiegate)	= € 11.745,28 (da destinare)
RISORSE VARIABILI :			
€ 30.792,67 (Tabella B) (disponibili)	-	€ 29.275,92 (Tabella D) (impiegate)	= € 1.516,75 (da destinare)
FONDO DISPONIBILE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA'			
€ 13.262,03			

Le risorse destinate ad incentivare la produttività ed al miglioramento dei servizi per l'anno 2012 sono pari ad € 13.262,03.

Tale somma viene assegnata, in base al numero dei dipendenti, a ciascun settore. (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e degli assunti a tempo determinato con contratto di lavoro inferiore a 6 mesi nell'anno solare).

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la somma individuale è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .

La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati che per le ragioni indicate al precedente art. 29 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, ciascun Responsabile del Servizio provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore sulla base di apposite schede al presente contratto allegate.

Il punteggio massimo attribuito è 100.

Le schede di valutazione verranno portate a conoscenza e discusse dai Responsabili dei Servizi con i propri dipendenti valutati.

L'erogazione del premio incentivante, computato in relazione ai mesi di servizio dell'anno, avverrà secondo le seguenti modalità :

in presenza di un punteggio superiore a 85 punti fino a 100 punti verrà attribuito il 100% dell'incentivo
in presenza di un punteggio superiore a 70 punti fino a 85 punti verrà attribuito il 90% dell'incentivo
in presenza di un punteggio superiore a 60 punti fino a 70 punti verrà attribuito il 80% dell'incentivo
in presenza di un punteggio superiore a 50 punti fino a 60 punti verrà attribuito il 65% dell'incentivo
in presenza di un punteggio superiore a 40 punti fino a 50 punti verrà attribuito il 50% dell'incentivo.

Per una valutazione pari o inferiore a 40 punti NON verrà erogato l'incentivo.

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

L'erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo nell'anno 2012 in base alla valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

TITOLO VIII°

Disposizioni finali

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 nel precedente articolo 4.

Allegato A

SCHEDE 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 31.03.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione 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 gestionale**.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda.



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

operaio

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70
Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Presenza in servizio	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cortesìa e disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Autonomia nello svolgimento delle mansioni attribuite	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cura di sé e degli strumenti / attrezzature assegnate	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Disponibilità a ricoprire mansioni diversificate previste dal ruolo	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Flessibilità nelle situazioni di emergenza	4,2	0	1,68	2,94	3,78	4,2
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30
<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione del personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

categoria B

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70
Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Presenza in servizio	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cortesìa e disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Autonomia nello svolgimento delle mansioni attribuite	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cura di sé e degli strumenti / attrezzature assegnate	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Disponibilità ad integrare le proprie attività con quelle di altri servizi	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Flessibilità nelle situazioni di emergenza	4,2	0	1,68	2,94	3,78	4,2
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30
<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

--

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

categoria C

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	5	0	2	3,5	4,5	5
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	5	0	2	3,5	4,5	5
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	5	0	2	3,5	4,5	5
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro	5	0	2	3,5	4,5	5
Cortesia organizzativa con il pubblico	5	0	2	3,5	4,5	5
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	5	0	2	3,5	4,5	5
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30

<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100
---------------	-----	---	----	----	----	-----

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

--

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

Agenti Polizia Locale

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Presenza in servizio	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cura degli aspetti tangibili dell'immagine (divisa, automezzi, strumenti)	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di iniziativa rispetto a situazioni contingenti	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di prevenire e gestire situazioni conflittuali con l'utenza e con i colleghi	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Attenzione all'immagine dell'ente nei rapporti con i soggetti esterni	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di gestire efficacemente situazioni di crisi	4,2	0	1,68	2,94	3,78	4,2
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30

<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100
---------------	-----	---	----	----	----	-----

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

--

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

categoria D

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70
Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	5	0	2	3,5	4,5	5
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	5	0	2	3,5	4,5	5
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	5	0	2	3,5	4,5	5
Arricchimento professionale	5	0	2	3,5	4,5	5
Cortesia organizzativa con il pubblico	5	0	2	3,5	4,5	5
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	5	0	2	3,5	4,5	5
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30
<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

--

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

Responsabili dei Servizi

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

ANNO 2011

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO

Obiettivi di risultato	Peso attribuito al compito / obiettivo	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamento raggiunto
Grado di raggiungimento quantitativo	20	0	8	14	18	20
Grado di raggiungimento qualitativo	20	0	8	14	18	20
Rispetto dei tempi assegnati	30	0	12	21	27	30
<i>Totale Obiettivi di risultato</i>	70	0	28	49	63	70

Comportamenti organizzativi	Peso attribuito al comportamento	Comportamento insoddisfacente	Comportamento migliorabile	Comportamento buono	Comportamento rilevante	Comportamento eccellente
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	6	0	2,4	4,2	5,4	6
Capacità di gestione dei cambiamenti organizzativi	6	0	2,4	4,2	5,4	6
Capacità di gestione delle risorse umane attribuite (clima)	6	0	2,4	4,2	5,4	6
Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza interna ed esterna	6	0	2,4	4,2	5,4	6
Capacità di ideare, proporre e adottare soluzioni organizzative migliorative	6	0	2,4	4,2	5,4	6
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30

<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100
---------------	-----	---	----	----	----	-----

firma del Nucleo di Valutazione

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2011

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

--

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

firma del Nucleo di Valutazione

firma del dipendente

data
