



COMUNE DI BISACQUINO
(PROVINCIA REGIONALE DI PALERMO)



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI BISACQUINO
TRIENNIO 2014 - 2016**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art 1

Quadro normativo e contrattuale

- 1) Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si inserisce nel contesto normativo, e contrattuale, di seguito sinteticamente indicato. Va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - ✓ D.lgs. n.1 65/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto dall'art. 2 comma 2, all'art.5, all'art. 6, all'art. 7 comma 5, all'art. 9, all'art. 40 commi 1, 3 -bis e 3-quinquies, all'art. 45 commi 3 e 4;
 - ✓ D.lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". in particolare artt. 36. 23 e 31;
 - ✓ D.lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2 comma 3 della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - ✓ D.L. n. 78/2010 convertito, in legge n.122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21:"
 - ✓ Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 25.11.2008, rimodulato con deliberazioni n.19/2011 e n.119/2012;
 - ✓ Sistema di Valutazione del personale approvato con deliberazione di Giunta comunale n.18 del 22.01.2013 ;
 - ✓ CCNL comparto Regioni- Autonomie Locali vigenti.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- 1) Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
- 2) Il presente contratto ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal mese di gennaio 2014.
- 3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- 4) Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Sono fatti salvi i casi in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale oppure variazioni annualmente concordate fra le parti.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

- 1) Le parti convengono che, con cadenza, almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo 2 verrà verificato lo stato di attuazione del presente Contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
- 2) La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, entro 20 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo stesso.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE DECENTRATE E PREMIALITÀ

Art 5

Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è di esclusiva competenza dell'Amministrazione secondo i criteri previsti dagli art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e

sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie legittimanti le seguenti :

- a. elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti); detti obiettivi devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b. gli obiettivi di miglioramento devono tradursi in un effettivo miglioramento qualitativo - quantitativo dei servizi;
 - c. gli obiettivi non devono essere generici ma tradursi in risultati concreti a cui siano correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti un'oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
 - d. incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - e. stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - f. accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - g. garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
 - h. previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
4. I Responsabili di posizione organizzativa (di seguito individuati come Responsabili) provvederanno ad effettuare, con le modalità ritenute più opportune, una riunione di verifica intermedia dell'attuazione degli obiettivi programmati.
 5. I progetti da finanziare ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01.04.1999, saranno individuati in sede di determinazione del fondo per le politiche di incentivazione della produttività individuale e collettiva, di norma entro 20 giorni dalla data di approvazione del Piano delle Risorse e degli Obiettivi (P.R.O.).

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - b) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema, di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) le progressioni economiche orizzontali, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - d) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il Sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1, lettere d) e

- k) del CCNL 01. 04.1999 (si veda successivo Capo V);
- f) accesso a percorsi di crescita professionale.

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art.7

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite con apposito accordo che ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, contiene le modalità di utilizzo delle risorse facenti parte del fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio, rilevato nell'Ente ai servizi erogati, alle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché agli obiettivi di gestione stabiliti dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane presenti;
 - c) necessità di valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi; sistema di valutazione del personale basato sui seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione nell'attribuzione dei premi incentivanti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza di verifiche e controllo sui sistemi di misurazione e valutazione, realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
 - e) attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale, pur in assenza del rinvio dell'applicazione della differenziazione in fasce nella valutazione del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'Ente, le parti convengono altresì che alla ripartizione e destinazione delle risorse si applichino i seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione adottato dall'Ente sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati sia individuali che di unità organizzativa, contributo al raggiungimento della performance di ente, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "**produttività**" oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno l'eventuale rapporto a tempo parziale, le fattispecie di assenza rilevanti al fine dell'attribuzione della quota di produttività secondo quanto previsto nel sistema di valutazione adottato dall'ente.
4. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata secondo il Sistema di valutazione adottato dall'Ente.
5. I lavoratori che forniscono lavoro temporaneo (somministrati) partecipano alla corresponsione dei compensi per la produttività e miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo ai primi tre mesi di servizio continuativo.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente in modo selettivo e funzionale al miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione applicato nell'Ente.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione/economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. I criteri per l'ordine di preferenza al fine del passaggio economico sono; assenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nei due anni precedenti per il primo passaggio e nell'anno oggetto di valutazioni per i passaggi successivi; migliore punteggio alla voce competenze per i dipendenti ed alla voce valutazione del contributo individuale alla struttura organizzativa per i titolari di posizione organizzativa.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art.2 comma 3, saranno definite le risorse da destinare all' istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. La decorrenza della nuova posizione economica è stabilita dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 9

Principi generali

1. Con il presente Contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; la corresponsione delle indennità avviene per i periodi di presenta in servizio.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2 comma 3.

Art. 10

Indennità di rischio o disagio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00 lordi.
2. L'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma 1) compete al personale appartenente alla categoria A, B e in presenza di almeno uno dei seguenti fattori di rischio:
 - a) esposizione a rischio specifico per l'utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) macroclima e polveri e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
 - b) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;
 - c) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive.

E' individuato in particolare il seguente personale:

- Personale addetto ai servizi che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità cui devono essere impiegati sono fonte di pericolo per l'integrità fisica del dipendente (personale addetto al servizio di pulizia e manutenzione e personale addetto al mattatoio comunale).

3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano attività legata alla presenza in servizio ed alle protrazioni oraria compete l'indennità di disagio mensile determinata dal vigente CCNL (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00 lordi

4. Ai fini della sua indicata indennità per lavori disagiati si intende, il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta e indiretta sulla vita psicofisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero;

Vengono individuate le seguenti tipologie:

- Orario spezzato;
- Orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00;
- Orario di lavoro con prestazione lavorativa ordinaria che si protrae oltre le ore 15:00;

E' individuato in particolare il seguente personale:

- Personale addetto al centro ricreativo per disabili.

5. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art.71, comma 1, del D.L. n.112/2008

convertito in Legge n. 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata mensilmente.

6. La corresponsione dell'indennità avviene per i periodi di effettiva prestazione di servizio nelle condizioni di rischio o disagio, con esposizione diretta e continuativa per tutto l'orario di lavoro; pertanto interviene la revoca, se il dipendente viene adibito ad altre mansioni non rischiose o disagiate così come l'importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato sia assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche disposizioni di legge (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative ecc.) non sono oggetto di decurtazione dell'indennità le giornate di riposo compensativo a fronte di maggiori prestazioni effettuate nel periodo temporale precedente.
7. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 11

Indennità per particolare articolazione di orario di lavoro

1. Si intende per indennità per particolare articolazione di orario, un'attività decisamente scomoda, rappresentata da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
2. Si individuano quali beneficiari dell'indennità i dipendenti in possesso del seguente profilo professionale:
 - Personale addetto ai servizi esterni e a rete e il personale del cimitero.
3. L'indennità in oggetto è determinata:
 - 80% delle maggiorazioni di cui all'art.52, comma 2, lett. e) da effettuare sulle reali giornate feriali lavorate.
4. Detta indennità viene riconosciuta se, nel corso del mese, detto personale effettui almeno 4 articolazioni orarie differenti.
5. L'erogazione dell'indennità presuppone l'effettiva prestazione lavorativa, incompatibile e non cumulabile con altri trattamenti economici derivanti dal CCNL tranne indennità di rischio. Il compenso è pertanto riconosciuto agli addetti unicamente per il periodo di svolgimento delle prestazioni e quindi in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.
6. La previsione di spesa per tale indennità, al fine di una corretta programmazione, deve pervenire all'amministrazione entro il 15 gennaio dell'anno di riferimento.
7. L'erogazione dell'indennità avviene di norma annualmente, a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 12

Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la

seguinte graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati fino a € 1.000,00: indennità di € 0,52 lordi al giorno;
- media mensile di valori maneggiati fino a € 2.000,00: indennità di € 1,03 lordi al giorno;
- media mensile di valori maneggiati superiore a € 3.000,00 indennità di € 1,55 lordi al giorno.

4. Per la corresponsione dell' indennità di cui al presente articolo è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (agente contabile).
5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità (art. 36 comma 2 CCNL 22.01.2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999;
 - a) può competere al personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente che riveste gli specifici qualifiche:
 - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale; stabilita nell'importo massimo di € 300,00 annui lordi;
 - Responsabile dei Tributi; stabilita nell'importo massimo di € 300,00 annui lordi;
 - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile: stabilita nell'importo massimo di € 300,00 annui lordi.
 - c) Compensare le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; stabilita nell'importo massimo di € 300,00 annui lordi e secondo la presente tabella di ripartizione:

compenso unitario	€ 0,80 a notifica – max € 300,00
-------------------	----------------------------------

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Nel caso in cui la predetta indennità dovesse cumularsi con quella prevista dal successivo art. 14, quella prevista dell'art. 13 verrà erogata nella misura del 70%.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

Art. 14

Indennità per particolari responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4. 1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici

- e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. Destinatari del compenso di cui al precedente comma 1 sono tutti i dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 8 e 9 del CCNL 01/04/1999 e successive modificazioni ed integrazioni.
 3. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene individuato nell'apposito regolamento degli uffici e dei servizi. L'atto di conferimento di incarico di particolare responsabilità da parte del competente Responsabile deve essere scritto ed adeguatamente motivato e va verificato a cadenza annuale sulla base delle esigenze organizzative che hanno determinato incentivazione della posizione di lavoro.
 4. Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati o alla gestione di rilevanti budget di spesa e/o di entrata con riflessi sugli equilibri di Bilancio;
 - b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi e caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
 - c) concorso fondamentale alla decisione del responsabile che implica conoscenze di tipo specialistico;
 5. L'importo annuo è determinato in misura singola, comunque non superiore ad €. 2.500,00 annui lordi, e viene quantificato nel modo seguente:

PARTE FISSA

- a. Al personale di Categoria D viene corrisposta un indennità base annua pari ad €.700,00 lordi;
- b. Al personale di Categoria C viene corrisposta un indennità base annua pari ad €.600,00 lordi;
- c. Al personale di Categoria B viene corrisposta un indennità base annuo pari ad €.500,00 lordi;

PARTE VARIABILE

- a. Viene attribuita una quota delle risorse del fondo di cui al comma 3 dell'art. 2, da corrispondere ad ogni singolo responsabile in modo proporzionale al punteggio attribuito da ciascun capo area, a seguito di elementi di valutazione di ogni singolo servizio, riportati nella scheda di valutazione di cui all'allegato "A".
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo incarico prestato.

Art. 15 Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14-09-2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5-10-2001, è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità per gli operatori addetti ai servizi indispensabili, che per l'anno 2014 vengono individuati come di seguito, mentre per gli anni avvenire si rinvia,

previa conferenza di servizio con i titolari di posizione organizzativa, ad apposito atto di indirizzo dell'organo esecutivo da adottarsi entro il primo bimestre dell'anno di riferimento;

1. stato civile n. 1 per 6 ore sabato e domenica;
 2. Polizia Municipale n. 1;
2. E' quantificata secondo quanto disposto dal CCNL.
 3. Non compete durante l'orario di servizio ed è remunerata, ove possibile, come lavoro straordinario il cui compenso sarà corrisposto con lo stipendio del mese successivo a quello di svolgimento; in alternativa con pari ore di riposo compensativo.
 4. Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali di sostituzione per assenze intervenute).
 5. Il dipendente reperibile deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
 6. Il dipendente reperibile ha l'obbligo di informare tempestivamente il Responsabile del Settore che provvederà alla sostituzione, qualora per ragioni di malattia o di infortunio non può effettuare il servizio. In tali casi l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
 7. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente

Art.16 Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo equilibrato e avvicendate dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, 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; al personale turnista è corrisposta un'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 ore 6 e le ore 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e);
 - **turno notturno o festivo:** maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e);
 - **turno festivo notturno:** maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. e);
3. La previsione di spesa per tale indennità, al fine di una corretta programmazione, deve pervenire all'amministrazione entro il 15 gennaio dell'anno di riferimento.
8. Si individuano quali beneficiari dell'indennità i dipendenti in possesso del seguente profilo professionale:
 - Personale di Polizia Municipale.

Art 17 Produttività generale, performance e merito (art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.) (art. 18 CCNL 01/04/1999 modificato dall'art. 37 del CCNL 2002-2005 e s.m.i.)

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al capo IV. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi vengono assegnate ogni anno a ciascun settore (macrostruttura) a consuntivo (a preventivo viene fatta solo una simulazione di massima all'esclusivo fine di ricavarne una indicazione generale), sulla base dei criteri di suddivisione indicati nell'allegato "B".
3. Entro il 31 gennaio di ogni anno il responsabile del settore (macrostruttura) individua i gruppi di lavoro e prevede ad assegnare agli stessi gli obiettivi annuali.
4. Le somme destinate alle finalità del presente articolo sono ripartite tra i dipendenti in base ai criteri riportati nella metodologia per la misurazione e valutazione delle performance approvata con delibera G.M. n. 18 del 22.01.2013 e in particolare:
 - a. Performance organizzativa: valuta il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo assegnato dai rispettivi titolari di posizione organizzativa;
 - b. Performance individuale: valuta l'apporto individuale reso dal dipendente in termini di comportamenti professionali e organizzativi e di competenze dimostrate per ogni singolo obiettivo.
5. Alla performance organizzativa per ogni singolo obiettivo si attribuisce un peso pari a 70 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 30 punti. Per la metodologia di valutazione si applica il sistema indicato dall'art. 9 del regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera G.M. n. 18/2013.
6. Il calcolo per il singolo dipendente è in funzione dei risultati della performance del settore di appartenenza, degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati, della valutazione dei comportamenti organizzativi effettuata dal responsabile del settore. Il sistema di valutazione della performance è unico per tutti i dipendenti dell'amministrazione. La differenziazione dei giudizi è un elemento di valutazione per l'indennità di risultato del dirigente. L'organismo di valutazione assicura l'uniformità dell'applicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance (allegato C).

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999 che disciplina l'erogazione di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati compensi incentivanti con le modalità ed i criteri stabiliti dagli specifici regolamenti vigenti nell'ente (per attività di progettazione e di pianificazione ai sensi dell'art. 92 commi 5 e 6 dei D.Lgs n. 163/2006, per attività ISTAT ai sensi dell'art. 14 comma 5 del CCNL 1.4.1999, per recupero evasione ICI ai sensi dell'art. 59 comma 1 lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997).
 - a) allo stato attuale le prestazioni effettuate dal personale dipendente, correlate a forme di incentivazione economiche previste dal presente articolo e disciplinate da appositi disposizioni o regolamenti in materia di accertamento ICI (art. 57 della

- legge 662/96) e s.m.i.;
- b) attività interna di progettazione e di pianificazione territoriale prevista dall'art. 92 del decreto legislativo 163/2006 e s.m.i. .

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19

Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia adottando le misure per poter valutare risultati e prestazione in modo coerente con la metodologia.

Art. 20

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato o utilizzato a par-time presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 21

Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 22

Servizio sostitutivo di mensa

1. Ad ogni lavoratore spetta il servizio sostitutivo di mensa come disciplinato dal vigente CCNL ed eventuali modifiche ed integrazioni..

TITOLO IV- LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 23

Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti C.C.N.L. e dal presente contratto collettivo decentrato.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D.Lgs. n. 165/2001 e dai C.C.N.L. nei rispetto di quanto espressamente introdotto con il D.Lgs. n. 150/2009 e D.Lgs. n. 141/2011.

3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative vigenti;
 - b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
 - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'Ente individuerà apposito soggetto verbalizzante.
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
 - f) esecuzione degli accordi: la pubblicazione sul sito internet comunale dell'accordo, da avvio alla concreta attuazione di quanto convenuto fra le parti;
 - g) informazione: l'Ente garantisce a tutti i dipendenti l'uso di adeguati strumenti informatici per la consultazione degli accordi sottoscritti;
 - h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.

Art. 24 **Diritto di assemblea**

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

6. 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.
7. 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. 25 **Diritto di affissione**

1. 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.
2. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 26 **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione ha costituito 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.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consiglieria 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.
3. 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.
4. 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

Art. 27

Formazione ed aggiornamento professionali

1. 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.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2014 - 2016, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio assegnandole all'Unione dei Comuni al fine dell'organizzazione di corsi di formazione e di aggiornamento professionale in forma associata con gli altri comuni.
3. 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 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.
4. Per la partecipazione alla formazione il dipendente 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.
5. 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 a cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

TITOLO V CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 28

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 29

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle

materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

CRITERI PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILE DEL SERVIZIO

da attribuire tramite l'indennità per specifiche responsabilità

(art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.)

Allegato "A"

GRADO DI COMPETENZE SPECIALISTICO PROFESSIONALE RISPETTO ALLE FUNZIONI DA SVOLGERE

MAX PUNTI 46

COMPETENZE SPECIALISTICHE	Max punti 16 a) Grado Elevato - punti 16 b) Grado Medio - punti 8 c) Grado Basso - punti 4
COMPETENZE AMMINISTRATIVE	Max punti 14 a) Grado Elevato - punti 14 b) Grado Medio - punti 7 c) Grado Basso - punti 3
COMPETENZE GESTIONALI	Max punti 16 d) Grado Elevato - punti 16 e) Grado Medio - punti 8 f) Grado Basso - punti 4

GRADO DI COMPLESSITA' DELLE FUNZIONI

MAX PUNTI 54

CONDUZIONE E/O COORDINAMENTO DI GRUPPI DI LAVORO NON OCCASIONALI	Max punti 5 a) il coordinamento fino 2 dipendenti - punti 1 b) il coordinamento di 3 dipendenti - punti 2 c) il coordinamento di 4 o più dipendenti - punti 5
PROPOSTE DI ATTI A RILEVANZA ESTERNA (DETERMINAZIONI, DELIBERAZIONI, CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI)	Max punti 15 a) da n. 1 a n. 15 - punti 8 b) da n. 16 a n. 30 - punti 10 c) da 31 a n. 49 - punti 12 d) oltre 50 - punti 15

<p align="center">ESERCIZIO DI UNA PLURALITÀ DI ATTIVITÀ E FUNZIONI CHE IN PARTE ESULANO DALL'ORDINARIA AMMINISTRAZIONE CON CONSEGUENTE NECESSARIA E COSTANTE ATTIVITÀ FORMATIVA E DI AGGIORNAMENTO</p>	<p align="center">Max punti 7</p> <p>a) esercizio di una pluralità di attività - punti 5 b) attività formativa (n. 1 annuali) - punti 1 c) attività formativa n. 2 annuali o superiori - punti 2</p>
<p align="center">SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE DI P.O. PER ASSENZA O IMPEDIMENTO, PER ATTIVITÀ DI RILEVANZA ESTERNA ATTRIBUITA A SEGUITO DI INDIVIDUAZIONE CON APPOSITA DETERMINAZIONE SINDACALE</p>	<p align="center">Punti 25</p>
<p align="center">SOSTITUZIONE TEMPORANEA DEL RESPONSABILE DI P.O. PER ATTIVITÀ DI RILEVANZA ESTERNA ATTRIBUITA A SEGUITO DI INDIVIDUAZIONE CON APPOSITA DETERMINAZIONE SINDACALE</p>	<p align="center">Punti 2</p>

La suesposta scheda di valutazione mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica tipologia di lavoro. Essa è basata su parametri di carattere oggettivo connessi a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Non sussistono riferimenti contrattuali specifici per tale graduazione pertanto il sistema definito utilizza indicatori numerici di descrizione di aree di graduazione e fattori valutativi delle caratteristiche di complessità della tipologia.

La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore determina il peso complessivo della tipologia.

Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D (non incaricate di pozione organizzativa) sono annualmente definite all'interno delle conferenza dei servizi.

Tale compenso determinato in misura singola, comunque non superiore ad €. 2.500,00 annui lordi, (parte fissa e parte variabile) viene quantificato in modo proporzionale al punteggio attribuito da ciascun capo area, agli elementi di valutazione riportati nella scheda di valutazione come definiti dall'art. 14 del presente Contratto.

L'attribuzione della risorsa variabile viene stabilita in sede di conferenza dei servizi dei capi area preseduta dal segretario comunale con la partecipazione del sindaco o da un suo delegato.

Quindi verrà individuato il valore punto di riferimento (calcolando dividendo le risorse assegnate con il totale dei responsabili individuati) dividendo successivamente detto punto di riferimento per con il punteggio massimo riferiti alle responsabilità attribuite e moltiplicando tale valore per il punteggio conseguito dal singolo dipendente.

Esempio

Importo totale individuato (art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.)	€. 20.000,00
N° dipendenti con attribuzione di responsabilità del servizio	n. 10
Punteggio massimo esprimibile riferito alle responsabilità attribuite	punti 100/100
Totale punteggio attribuito al dipendente Sig. Bianchi Mario	punti 75/100

$$20.000,00/10 = 2.000,00 \text{ (valore punto di riferimento)}$$

$$2.000,00/100 = 20$$

$$20 \times 75 = 1500,00$$

Indennità da attribuire al dipendente Bianchi Mario in qualità di responsabile del servizio è pari ad €. 1.500,00 anno lordi.

CRITERI DI SUDDIVISIONE DELLE RISORSE INDIVIDUATE PER PRODUTTIVITA'
TRA LE MACROSTRUTTURE
di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.,
art. 18 CCNL 01/04/1999 modificato dall'art. 37 del CCNL 2002-2005 e s.m.i.

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al miglioramento delle produttività verrà annualmente distribuito sulla base dei seguenti criteri:
- a) Una quota pari al 20% delle risorse complessive bilanciata nel rispetto delle priorità fissate dagli obiettivi del PEG o di altri strumenti di programmazione, tenuto conto del grado di strategicità, di priorità e innovatività attribuito agli obiettivi proposti dall'Amministrazione e definiti in sede di conferenza dei servizi con i capi area.
 - b) La quota pari all'80%, al fine di favorire la partecipazione di tutto il personale, sarà distribuita fra le macrostrutture in relazione ai dipendenti a ciascuna assegnati ed alla categoria di appartenenza, tenendo conto dei differenziali retributivi fra le varie categorie ed assumendo come Indici Categoriali (Ic) quelli appresso indicati:

Cat. A = 100
 Cat. B = 107,63
 Cat. C = 120,70
 Cat. D = 144,69

L'importo da destinare ad ogni singola macrostruttura viene calcolato applicando il seguente procedimento:

- c) Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im)

$$Im = \text{Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB)+(NC*IcC)+(ND*IcD)]$$
 Dove:
 NA, NB, NC, ND = Num. Dipendenti nell'Ente rispettivamente di Cat. A, B, C, D
 IcA, IcB, IcC, IcD = Indice categoriale risp. Cat. A, B, C, D come sopra individuato
- d) Calcolo delle risorse da assegnare a ciascuna macrostruttura (Rm)

$$Rm = Im * [(NA*IcA)+(NB*IcB)+(NC*IcC)+(ND*IcD)]$$
 Dove:
 Im = Indice moltiplicatore come sopra calcolato
 NA, NB, NC, ND = Num. Dipendenti della struttura rispettivamente di cat. A, B, C, D;
 IcA, IcB, IcC, IcD = indice categoriale risp. Cat A, B, C, D come sopra individuato.

2. L'importo complessivo, lettera a) + lettera b) dell'art. 1, assegnato alla macrostruttura viene suddiviso fra gruppi di lavoro con lo stesso procedimento di cui all'art. 1 e destinato per ciascun gruppo come appresso indicato:
 - a) Una quota pari al 70% destinato alla partecipazione attiva ed al raggiungimento degli obiettivi di gruppo;
 - b) Una quota pari al 30% destinata all'impegno individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi dati
3. Qualora non vi sia la necessità all'interno della macrostruttura di suddividere obiettivi per gruppi di lavoro, gli stessi obiettivi si intenderanno per tutto il personale della macrostruttura.
4. Qualora nel corso dell'anno un lavoratore venga trasferito da un gruppo di lavoro ad un altro, ovvero da una macrostruttura all'altra, le "potenziali risorse", intendendo per tali la somma massima che il dipendente potrebbe percepire in relazione alla lettere a) e b) dell'art. 2, rapportate al rimanente periodo dell'anno, transitano automaticamente al gruppo o alla struttura di nuova assegnazione
5. La valutazione intermedie dei dipendenti devono essere fatte: la prima entro il 31 luglio e la seconda entro il 31 ottobre. La valutazione finale deve essere effettuata entro il 31 dicembre. La valutazione finale annuale deve concludersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo alla valutazione, ed attuata mediante il sistema per la misurazione e valutazione delle performance approvata con delibera G.M. n. 18 del 22.01.2013 e da quanto disposto dall'art. 17 del presente contratto.

Esempio di calcolo per la suddivisione fra le macrostrutture delle risorse di cui all'art. 1 lettera b)

Risorse assegnate = € 13.000,00

Aree/Macrostrutture = n. 4

Calcolo dell'indice moltiplicatore (Im)

Categoria	Numero Dipendenti	Indice Categoriale	Numero
A	12	100	1.200,00
B	10	107,63	1.076,30
C	18	120,70	2.172,60
D	9	144,69	1.302,21
TOTALI	49		5.751,11

Dove "numero" = N. dipendenti x indice

Im= Risorse assegnate : totale "numero" = € 13.000,00/5.751,11 = 2,26

Posto che ciascuna macrostruttura ha un numero di dipendenti, suddivisi per categoria, come appresso indicato, la quota di risorse da assegnare a ciascuna area/macrostruttura si ottiene moltiplicando l'Indice Moltiplicatore come sopra calcolato x l'Indice categoriale x il numero di dipendenti di ciascuna categoria e sommando fra essi gli importi ottenuti per le varie caterie:

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	2,26	100	€ 1.808,00	€ 5.155,42
	B	3	2,26	107,63	€ 729,73	
	C	6	2,26	120,7	€ 1.636,69	
	D	3	2,26	144,69	€ 981,00	
2	A	4	2,26	100	€ 904,00	€ 3.924,42
	B	3	2,26	107,63	€ 729,73	
	C	6	2,26	120,7	€ 1.636,69	
	D	2	2,26	144,69	€ 654,00	
3	A	0	2,26	100	€ 0,00	€ 2.504,40
	B	2	2,26	107,63	€ 486,49	
	C	5	2,26	120,7	€ 1.363,91	
	D	2	2,26	144,69	€ 654,00	
4	A	0	2,26	100	€ 0,00	€ 1.413,27
	B	2	2,26	107,63	€ 486,49	
	C	1	2,26	120,7	€ 272,78	
	D	2	2,26	144,69	€ 654,00	

Esempio di calcolo per la ripartizione delle risorse all'interno della macrostruttura/area

Risorse assegnate art. 1 lettera a) alla macrostruttura "1" = €. 1.000,00 (cifra indicativa)
 Risorse assegnate art. 1 lettera b) alla macrostruttura "1" = €. 5.155,42 come da calcolo prima specificato, qui riportato

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	2,26	100	€. 1.808,00	€. 5.155,42
	B	3	2,26	107,63	€. 729,73	
	C	6	2,26	120,7	€. 1.636,69	
	D	3	2,26	144,69	€. 981,00	

RISORSE CCOMPLESSIVAMENTE ASSEGNATE ALLA STRUTTURA €. 6.155,42

Ottenuto dalla somma di :

Risorsa assegnate art. 1 lettera b) = €. 5.155,42

Risorsa assegnate art. 1 lettera a) = €. 1.000,00

SUDDIVISIONE DELLE RISORSE PER DESTINAZIONE

70% destinato alla partecipazione attiva ed al raggiungimento degli obiettivi di gruppo = €. 4.308,79

30% destinato all'impegno individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi dati = €. 1.846,63

RISORSE DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)] = 1,889

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	1,889	100	€. 1.511,09	€. 4.308,79
	B	3	1,889	107,63	€. 609,89	
	C	6	1,889	120,7	€. 1.367,91	
	D	3	1,889	144,69	€. 819,90	

RISORSE DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI INDIVIDUALI

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)] = 0,809

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	0,809	100	€. 647,61	€. 1.846,63
	B	3	0,809	107,63	€. 261,38	
	C	6	0,809	120,7	€. 586,25	
	D	3	0,809	144,69	€. 351,39	

ESEMPIO DI CALCOLO RELATIVO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO DI LAVORO E PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Secondo il sistema per la misurazione e valutazione delle performance approvata con delibera G.M. n. 18 del 22.01.2013 (art. 9) e da quanto disposto dall'art. 17 del presente contratto

Grado di realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance organizzativa spettante
Da 0 a 50%	30
Da 51 a 60 %	50
Da 61 a 90 %	60
Da 91 a 100 %	70

Classi di Punteggio performance individuale	Punti
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Macrostruttura/area 1

Obiettivo n. 1	peso punti 30/100	totale assegnato per gli obiettivi di gruppo: €. 4.308,79*30/100 = €. 1.292,63 totale assegnato per gli obiettivi individuali: €. 1.846,63*30/100 = €. 533,98
Obiettivo n. 2	peso punti 40/100	totale assegnato per gli obiettivi di gruppo: €. 4.308,79*40/100 = €. 1.723,51 totale assegnato per gli obiettivi individuali: €. 1.846,63*30/100 = €. 738,65
Obiettivo n. 3	peso punti 30/100	totale assegnato per gli obiettivi di gruppo: €. 4.308,79*30/100 = €. 1.292,63 totale assegnato per gli obiettivi individuali: €. 1.846,63*30/100 = €. 533,98

Calcolo della retribuzione spettante obiettivo di gruppo

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) $Im = \text{Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)]$

€.1.292,63 : [(0*100) + (3*107,63) + (3*120,7)+ (0*144,69)] = 1,887

Obiettivo	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Somma Massima percepibile dal dipendente al punteggio massimo (Im*Ic)/NA
n. 1 peso 30/100	A	0	1,887	100	€. 0	0
	B	3	1,887	107,63	€. 609,32	€. 203,11
	C	3	1,887	120,7	€. 683,31	€. 227,77
	D	0	1,887	144,69	€. 0	0

Obiettivo n. 1 – peso 30/100	Componenti gruppo di lavoro	Categoria	Verifica Realizzazione Obiettivo	Punteggio performance organizzativa
	Mario Bianchi	B	Realizzazione al 95%	70
	Giuseppe Garibaldi	B		
	Andrea Bocelli	C		
	Valerio Merola	B		
	Franco Nero	C		
	Giovanni Rossi	C		

Calcolo della retribuzione spettante obiettivo individuale

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)]
 €.533,98 : [(0*100) + (3*107,63) + (3*120,7)+ (0*144,69)] = 0,779

Obiettivo	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Somma Massima percepibile dal dipendente al punteggio massimo (30 punti) (Im*Ic)/NA
n. 1 peso 30/100	A	0	0,779	100	€ 0	0
	B	3	0,779	107,63	€ 251,71	€ 83,90
	C	3	0,779	120,7	€ 282,27	€ 94,09
	D	0	0,779	144,69	€ 0	0

Obiettivo n. 1 – peso 30/100	Componenti gruppo di lavoro	Categoria	Punteggio performance Individuale secondo scheda di valutazione delle performance individuale “Scheda 2”
	Mario Bianchi	B	20
	Giuseppe Garibaldi	B	30
	Andrea Bocelli	C	20
	Valerio Merola	B	30
	Franco Nero	C	30
	Giovanni Rossi	C	30

Obiettivo 1

Scheda Finale

Per l'attribuzione del punteggio complessivo centesimale
del dipendente "Mario Bianchi"

Performance	Punteggio Attribuito"	Retribuzione
Organizzativa	70	€. 203,11
Individuale	20	€. 55,93
Totale	90	€. 259,04

Valutazione e misurazione delle Performance

(performance Individuale + Performance organizzativa)

Scheda 2b del regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance Delibera G.M. 18/2013

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto la valutazione del dipendente "Mario Bianchi", risulta essere la seguente:

GRADO 3 TENDENTE ALL'ECCELLENZA Punteggio correlato da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Completamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.
---	--

UIL FPL. GIUSEPPE BENIGNO
UIL BRU SCATURRO SAVERIO
CGIL RSU FERINA ANTONIINA

CAPO-AREA 2 CERAVOLO - SALVATORE
CAPO AREA 1 TRAPOLINO CATERINA

COM. TE PM BA CHE ICINA ZIO
CISL RSU MARINO V. ZO

[Handwritten signatures]

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to il 30/01/2015
[Handwritten signature]

