



COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI MELILLI
QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005

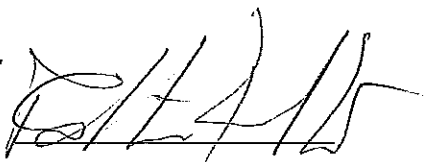
ANNUALITA' ECONOMICHE 2004 E 2005***



Il giorno sei, del mese di Settembre dell'anno duemilacinque, presso la Residenza Municipale del Comune di Melilli a seguito degli incontri per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Melilli, le parti negoziali composte da:

- **Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:**

DOTT. Roberto Maltese – Segretario Com.le Direttore Generale



- **R.S.U., nelle persone di:**

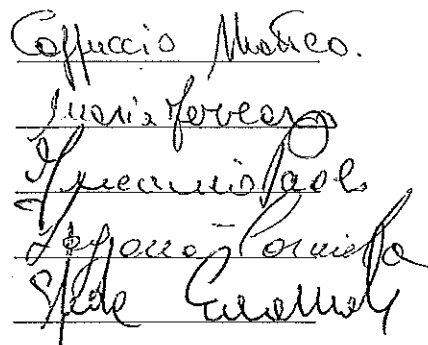
SIG./SIG.RA CAPPUCCIO MATTEO

SIG./SIG.RA FERRARO MARIA

SIG./SIG.RA FUCARINO PAOLO

SIG./SIG.RA LAGANA' CARMELA

SIG./SIG.RA SPADA EMANUELE



- **Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL/FP

SIG. _____

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL FPS

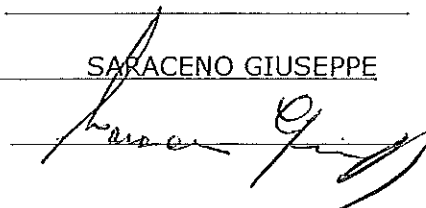
SIG. _____

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL FPL

SIG. _____

Organizzazione Sindacale Territoriale DICCAP

SIG. SARACENO GIUSEPPE



sottoscrivono la allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo valido per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004 - 2005.

INDICE

TITOLO I° Disposizioni Generali

- ART. 1 Ambito di applicazione
- ART. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto integrativo
- ART. 3 Procedura per l'interpretazione autentica del contratto

TITOLO II° Il sistema delle relazioni sindacali

- ART. 4 Relazioni sindacali
- ART. 5 Attività sindacali
- ART. 6 Servizi pubblici essenziali
- ART. 7 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- ART. 8 Pari opportunità
- ART. 9 Comitato per le pari opportunità
- ART. 10 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

TITOLO III° Organizzazione del lavoro

- ART. 11 Politiche dell'orario di lavoro
- ART. 12 Riduzione dell'orario di lavoro
- ART. 13 Eccedenze di personale
- ART. 14 Nuovi profili professionali
- ART. 15 Mensa
- ART. 16 Lavoro straordinario
- ART. 17 Banca delle ore

TITOLO IV° Formazione e valutazione

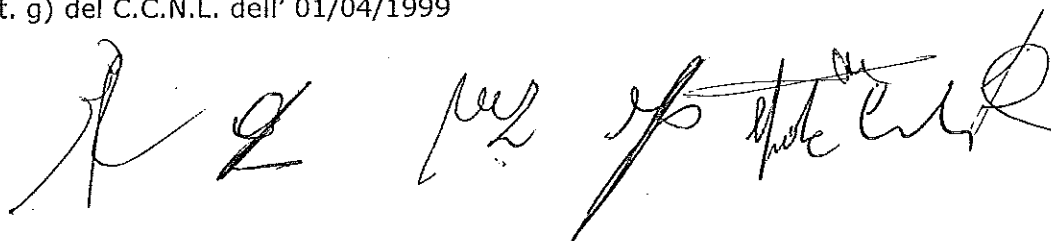
- ART. 18 Attività di formazione
- ART. 19 Modalità di partecipazione
- ART. 20 Sistema di valutazione permanente

TITOLO V°
Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 21 Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 C.C.N.L. del 22/01/2004

TITOLO VI°
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili

- ART. 22 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999
- ART. 23 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del C.C.N.L. del 22/01/2004
- ART. 24 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento del reinquadramento del personale dell'area di vigilanza ai sensi dell'art. 7 comma 7 del C.C.N.L. del 31/03/1999
- ART. 25 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) ed i) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999
- ART. 26 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità e dei compensi relativi a posizioni disagiate ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. d) del CCNL dell' 01/04/1999
- ART. 27 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità personale insegnante ai sensi dell'art. 37, comma 1 lett. d) del CCNL del 06/07/1995 integrata dall'art. 6 del CCNL del 05/10/2001
- ART. 28 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento del compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. e) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999
- ART. 29 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. a) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999
- ART. 30 Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. a) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999
- ART. 31 Utilizzo delle risorse variabili che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell' art. 17 comma 2 lett. g) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999

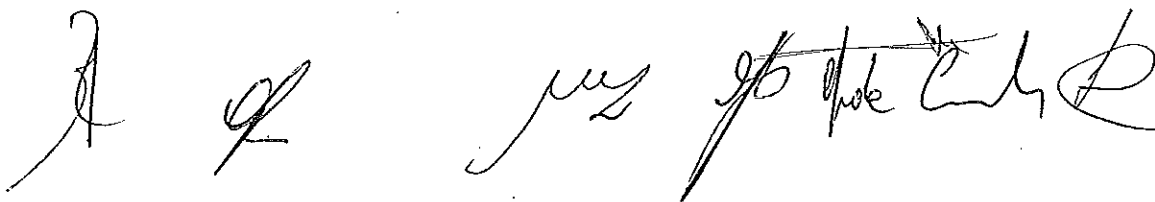


TITOLO VII°
**Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione
delle risorse destinate agli incentivi della produttività ed al
miglioramento dei servizi**

- ART. 32 Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria
- ART. 33 Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

TITOLO VIII°
Disposizioni finali

- ART. 34 Disposizioni finali

Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is a simple, stylized 'A'. The second is a more complex, cursive signature. The third is a signature that appears to start with 'm'. The fourth is a long, flowing signature that ends with a large, circular flourish.

TITOLO I°

Disposizioni generali

ART. 1- AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale dipendente (non dirigenziale) del Comune di Melilli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (oggi di somministrazione a tempo determinato) le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori dovranno essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo dei progetti che hanno dato luogo ai relativi rapporti.

Per il personale assunto con rapporto a termine, sulla base di fonti legislative speciali nazionali o regionali, gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o all'applicazione di istituti tipici del salario accessorio dovranno trovare copertura nelle risorse assegnate dalle predette fonti legislative ovvero attraverso un adeguato finanziamento a carico del Bilancio dell'Ente nel rispetto dei relativi equilibri e a condizione che sussista la necessaria capacità di spesa.

ART. 2 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il presente contratto concerne il quadriennio normativo 1/1/2002-31/12/2005 e le annualità economiche 2004 e 2005, per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, 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.

L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d. lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

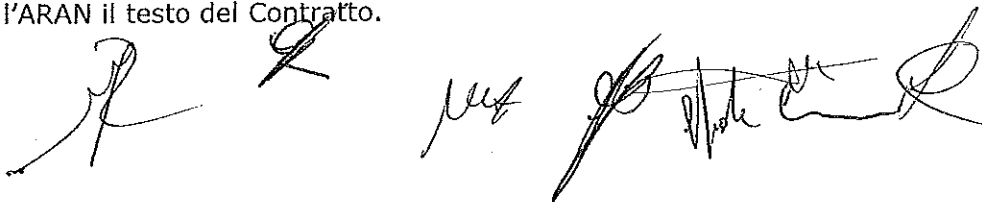
Con cadenza annuale, verranno determinate le risorse relative alla costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le modalità di utilizzo delle stesse, nel rispetto della disciplina dei CCNL e coerentemente alla disponibilità delle risorse di bilancio.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista nei singoli articoli del contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

La sottoscrizione del presente Contratto Decentrato Integrativo avverrà con le modalità e i tempi di cui all'art. 4 del CCNL 22.01.04 ed entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, l'Ente trasmetterà all'ARAN il testo del Contratto.



ART. 3 - PROCEDURE PER L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

Dato atto che:

- 1 "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
- 2 le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

Nel caso in cui emergono controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente Contratto Integrativo, le parti si incontrano, entro trenta giorni dalla data della specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori all'altra parte, per definire consensualmente il significato.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



TITOLO II° IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale; per tutto ciò sarà apprezzata la partecipazione propositiva sindacale sull'organizzazione del lavoro.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

In ogni seduta verrà steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati e qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nel provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione, saranno indicati i pareri delle Organizzazioni Sindacali.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o attraverso i canali informatici.

Gli Istituti dell'Informazione e della Concertazione verranno gestiti secondo le modalità previste dall'art. 7 del CCNL 1° aprile 1999 e dall'art. 6 del CCNL 22 gennaio 2004.

Viene assicurata la contrattazione integrativa su tutte le materie attinenti il personale, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la salute e la sicurezza nel posto di lavoro.

ART. 5 - ATTIVITÀ SINDACALI

Si intendono integralmente riportate tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO. SS. Rappresentative e firmatarie del contratto e alle R. S. U.

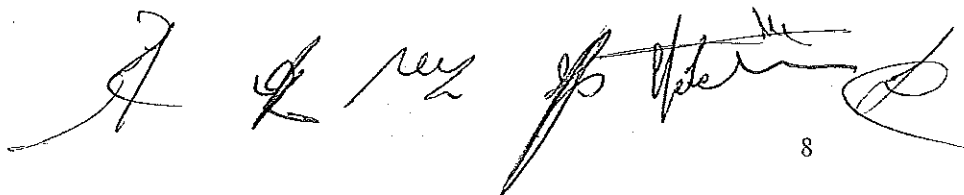
L'Ente, all'inizio di ogni anno, verificata la rilevazione delle deleghe, comunica ad ogni O. S. il monte ore dei permessi sindacali a loro disposizione.

ART. 6 - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Al fine di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti alla persona, costituzionalmente tutelati, le parti individuano fra i servizi pubblici sottoelencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero.

CONTINGENTI ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

- ❑ Stato Civile: Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- ❑ Servizio Elettorale: Attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- ❑ Servizi cimiteriali: Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme;
- ❑ Servizio Protezione civile: Prevenzione per la tutela dei cittadini, in presenza di ordinanze contingibili ed urgenti;
- ❑ Servizi alla rete stradale, idrica, fognaria e manutenzione dei relativi impianti: Ridotto numero di squadre in reperibilità.
- ❑ Servizio di Polizia Municipale: attività richiesta dall'autorità giudiziaria; trattamenti sanitari obbligatori; attività infortunistica e di pronto intervento.
- ❑ Servizio erogazione emolumenti retributivi/versamento dei contributi ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi e dei versamenti dei contributi dovuti per legge.



Vengono, pertanto, concordati i seguenti contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali:

- ☐ N.1 addetto per i servizi demografici e Stato civile;
- ☐ N.1 addetto per i servizi elettorali;
- ☐ N.1 addetto al servizio cimiteriale;
- ☐ N.1 addetto al servizio Protezione civile;
- ☐ N.2 addetti al servizio manutenzione;
- ☐ N.2 addetti al servizio di P.M.;
- ☐ N.1 addetto al servizio ragioneria/ stipendi.

L'Amministrazione, in occasione di ogni sciopero, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso.

I nominativi sono comunicati alla R.S.U., alle OO.SS. territoriali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo e/o procurandosi la sostituzione, nel caso sia possibile.

ART.7 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione si impegna a dare completa applicazione al D. Lgs. n°626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) vanno 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione di interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza, come indicato dal D. Lgs. n. 626/94 e si impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale di formazione ed informazione su tutto il personale in materia di sicurezza della salute e dei rischi.

ART.8 - PARI OPPORTUNITA'

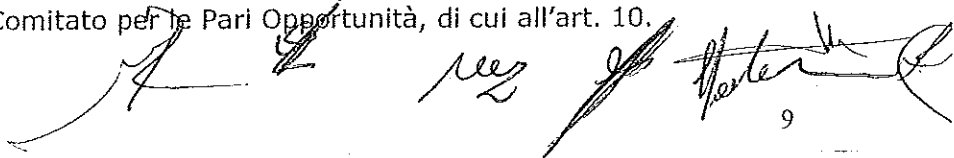
La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'Amministrazione, al fine di attivare misure tese a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'Ente, si impegna a predisporre un Piano di Azioni Positive effettive, finalizzato a creare, in concreto, le condizioni per una parità sostanziale nell'evoluzione professionale e retributiva delle lavoratrici.

Il suddetto Piano, in particolare, tenderà ad assicurare :

- ✓ la flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari in rapporto agli orari dei servizi sociali;
- ✓ la promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- ✓ la promozione di iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- ✓ la ricerca di meccanismi (modalità di svolgimento, orari, sedi) che determinino la fruibilità di corsi di formazione;
- ✓ il perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali.

Il Piano avrà durata triennale e dovrà avvalersi del parere della Consigliera di Parità, territorialmente competente, e del Comitato per le Pari Opportunità, di cui all'art. 10.



ART.9 - COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Secondo quanto prescrive l'art. 19, comma 2^, del CCNL 14.09.2000, viene costituito un apposito Comitato per le Pari opportunità.

Tale Comitato si compone di:

- ☐ un rappresentante dell'Ente, con funzioni di Presidente, designato appositamente dall'Organo di vertice;
- ☐ un componente designato da ciascuna delle OO. SS. firmatarie del CCNL;
- ☐ un pari numero di funzionari, in rappresentanza dell'Ente;
- ☐ dei supplenti necessari a garantire il funzionamento e l'operatività del Comitato, in caso di assenza dei titolari.

Il Comitato rimane in carica per un quadriennio e, comunque, fino alla effettiva costituzione del nuovo comitato.

I componenti del Comitato, sia di parte datoriale che di parte sindacale, possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

Il Comitato si riunisce trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

L'Ente assicurerà le condizioni e gli strumenti idonei a garantire il completo funzionamento del comitato stesso.

ART.10 - QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

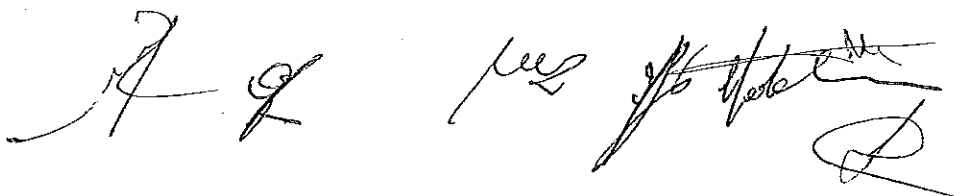
In relazione all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, al trasferimento di funzioni e servizi, l'Amministrazione fornisca adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.

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

Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, nonché all'organizzazione degli Uffici, sono previste le seguenti iniziative:

- Conferenze per settori e/o servizi con cadenza almeno annuale, organizzate da ciascun Responsabile;
- Raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal Responsabile competente e dallo stesso valutate;
- Periodica formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo volontario ed anonimo, sul clima di gradibilità dell'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo sulle condizioni di lavoro

Le parti, con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 Settembre 2001 e all'art. 8 del vigente CCNL, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di reprimere e contrastare sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.



TITOLO III°

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 11 - POLITICHE DELL' ORARIO DI LAVORO

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di garantire la funzionalità ai Servizi e all'utenza esterna, da temperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli Uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

L'orario di lavoro di norma è di 36 ore settimanali, per i dipendenti a tempo pieno, articolato in cinque giorni: dal lunedì al venerdì dalle ore 08,00 alle ore 14,00 con rientri pomeridiani il martedì ed il giovedì dalle ore 15,00 alle ore 18,00.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

- Orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale;
- Orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali;
- Turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di lavoro.

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati è concessa, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico, una flessibilità in entrata ed in uscita.

La flessibilità del suddetto orario ordinario di lavoro comporta, comunque, l'obbligatoria presenza in servizio di tutto il personale dipendente nelle fasce orarie dalle ore 09,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,30 alle ore 17,00, fatta eccezione per il personale impegnato nelle turnazioni.

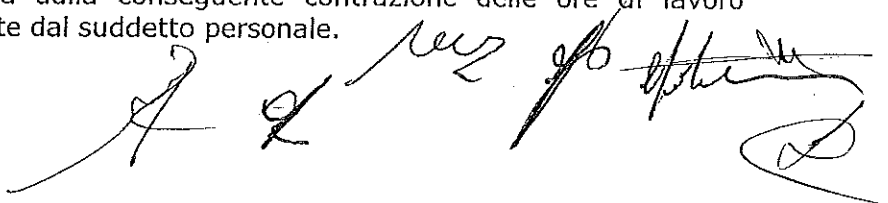
L'orario ordinario di lavoro va, comunque, improntato ad assicurare e garantire la massima flessibilità nonché l'articolazione di tipologie di orario di lavoro a dipendenti in particolari situazioni di difficoltà.

Tutti i dipendenti, a prescindere dalla categoria economica di appartenenza e del tipo di rapporto di lavoro, hanno il diritto-dovere alla rilevazione automatica della propria presenza nell'ambito del sistema di rilevazione presenze esistente c/o nell'Ente.

ART. 12 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, sarà applicata una riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

Coerentemente con quanto previsto dall'art.22 CCNL 01.04.99, la riduzione dell'orario di cui sopra dovrà essere accompagnata dalla conseguente contrazione delle ore di lavoro straordinario precedentemente effettuate dal suddetto personale.



ART. 13 - ECCEDENZE DI PERSONALE

Durante la vigenza del seguente contratto integrativo, qualora si verificassero eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n°165/2001, l'Amministrazione Comunale informerà preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art.9 del CCNL 1° aprile 1999.

L'adozione degli atti di individuazione dell'eccedenza sarà oggetto di apposito incontro tra le parti.

In tal sede saranno concordate, ove possibile, eventuali iniziative per favorire il ricollocamento dei lavoratori presso la stessa o altre pubbliche amministrazioni.

ART. 14 - NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

A seguito di innovazioni e cambiamenti degli assetti organizzativi, le parti procedono ad identificare eventuali nuovi profili professionali non previsti nelle declaratorie allegate al CCNL 31 marzo 1999.

ART. 15 - MENSA

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili attribuisce al personale dipendente, ai sensi dell'art. 46 del CCNL 14/09/00, dei buoni pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.

ART. 16- LAVORO STRAORDINARIO

Il Fondo per il lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art.14 del CCNL 01.04.99 è destinato a compensare prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro contrattuale, per prestazioni rese nell'esercizio delle mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario sono ridotte del 3%, come disposto dal 4° comma dell'art. 14 del C.C.N.L. 01/04/99 e tale risparmio verrà utilizzato per incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

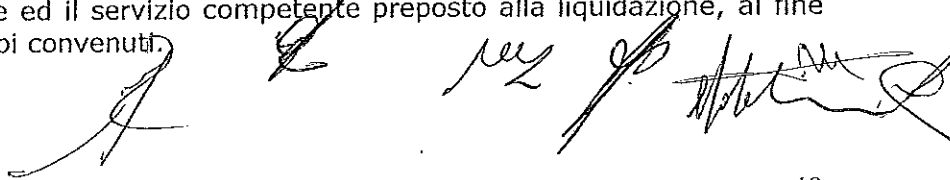
Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, quindi, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo lavoro. La prestazione di lavoro straordinario deve, inoltre, essere oggetto di autorizzazione preventiva da parte del Responsabile del Servizio, cui è assegnato il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento.

Il predetto Fondo viene annualmente distribuito dal Direttore Generale ai vari Responsabili di Settore, in base alle richieste avanzate da quest'ultimi.

In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato, i dipendenti, su loro richiesta, potranno concordare con il proprio Responsabile di Servizio il riposo compensativo da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, anche attraverso l'istituto della "Banca delle ore".

Gli importi relativi allo straordinario saranno liquidati, di regola, il mese successivo a quello della sua effettuazione. A tale proposito si dovranno adeguare i flussi informativi fra il servizio richiedente la prestazione ed il servizio competente preposto alla liquidazione, al fine di garantire il pagamento nei tempi convenuti.



Le parti concordano, ai sensi dell'art. 38, comma 3 del CCNL 14/09/00, che, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 01/04/99, viene elevato a n. 300 ore annuali, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

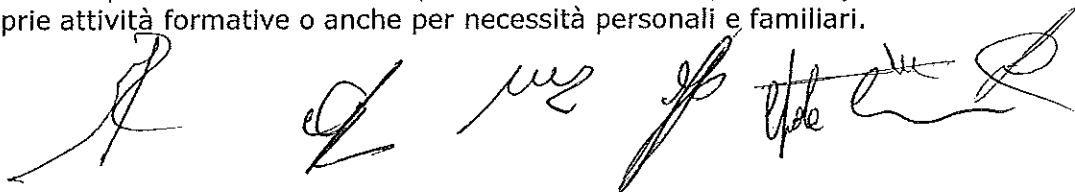
Le risorse annuali determinate possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

ART. 17 - BANCA DELLE ORE

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Le parti convengono che il limite complessivo annuo è pari a 36 ore.

Nel conto ore confluiscono, nel limite complessivo annuo stabilito, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, come retribuzione, come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.



TITOLO IV°

FORMAZIONE E VALUTAZIONE

ART. 18 - ATTIVITA' DI FORMAZIONE

L'esigenza crescente di sviluppo organizzativo e tecnologico, in relazione alla richiesta di maggiore qualità, quantità ed efficacia dei servizi offerti al cittadino, impongono agli Enti la necessità di assumere la formazione come processo continuo, permanente ed accessibile.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove e favorisce forme di intervento per 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, direttamente e tramite istituzioni od associazioni preposte.

A tal fine l'Ente annualmente destina, per la formazione ed aggiornamento del personale, un importo pari, almeno, all'1% della spesa complessiva del personale.

La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività ed il Piano di Formazione, predisposto dall'Ente, deve prevedere un quadro dettagliato di individuazione:

- ☐ della tipologia dei corsi;
- ☐ del numero e dei nominativi dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professionale e Settore o Servizio di appartenenza;
- ☐ dell'ammontare delle risorse assegnate;

e deve essere finalizzato a:

- ☐ assicurare il costante adeguamento delle competenze;
- ☐ favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato;
- ☐ favorire la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
- ☐ favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- ☐ favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto;
- ☐ favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.
- ☐ sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità.

Verranno, pertanto, promosse, attraverso la partecipazione a seminari, giornate di studio, convegni ed altri programmi integrati di formazione, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

1. Corsi di formazione professionale per il personale neo assunto;
2. 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;
3. Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La scelta e l'individuazione delle iniziative e delle attività maggiormente rispondenti ai bisogni dell'ente viene effettuata dai Responsabili dei Settori, d'intesa con il Segretario - Direttore Generale, per assicurare il coinvolgimento di tutti i dipendenti e la equa distribuzione di risorse tra tutti i settori/centri di costo.

Di ciò sarà data preventiva informazione alle Rappresentanze Sindacali.

Al termine di ciascun anno, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati in attuazione del Piano di Formazione e Aggiornamento e sui risultati conseguiti.

La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata, è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

ART. 19 - MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

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, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

ART. 20 - SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Premesso che l'art. 16, comma 2 del CCNL 31/3/99 sulla classificazione del personale affida alla concertazione i criteri generali per la disciplina della metodologia permanente di valutazione, le parti convengono che:

- ☐ il sistema di valutazione dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Ente;
- ☐ esso dovrà trovare una collocazione in equilibrio con il sistema complessivo d'incentivazione volto a riconoscere l'impegno e la professionalità dei lavoratori.

Le parti, visto l'art. 37 del CCNL del 22/01/04, convengono di confermare il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 6 del CCNL 31/03/99 al fine di ricercare l'efficienza dell'organizzazione attraverso il recupero della spinta motivazionale, il riconoscimento dei risultati raggiunti e la valorizzazione della professionalità ed il coinvolgimento costante del personale.

Il sistema di valutazione permanente è uno strumento unico, coerente, che si basa su principi semplici e gestisce anche la produttività, la progressione orizzontale ed è di supporto alla progressione verticale. Esso è costituito da elementi che valutano i diversi aspetti delle prestazioni lavorative dei dipendenti.

La composizione ed il peso di questi elementi variano a seconda dell'istituto contrattuale e della categoria di appartenenza del dipendente.

Il sistema di valutazione permanente ha una gradualità applicativa sperimentale durante la quale possono essere adottati tutti gli aggiustamenti migliorativi che le parti ritengono opportuni.

Sempre al fine di predisporre un Sistema di Valutazione che funzioni correttamente, le parti definiscono in primo luogo:

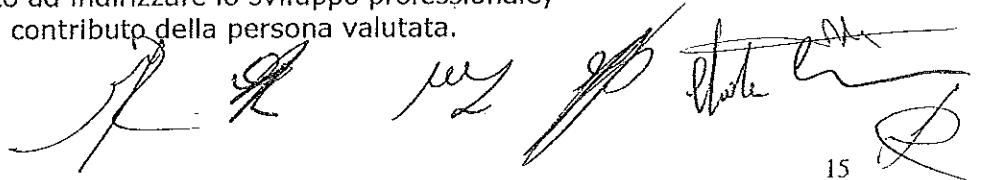
1. Le finalità del sistema di valutazione;
 2. I suoi requisiti attuativi;
 3. Le modalità di gestione;
- che vengono qui di seguito descritti:

FINALITÀ DEL SISTEMA

- ☐ Comunicare al dipendente cosa ci si aspetta da lui (Obiettivi);
- ☐ Valutare i risultati forniti dalle persone attraverso le prestazioni;
- ☐ Valutare le prestazioni lavorative e non le persone;
- ☐ Comunicare al dipendente la valutazione sulla sua prestazione;
- ☐ Identificare i punti forti ed i punti deboli della prestazione;
- ☐ Consigliare come migliorare competenze e prestazioni;
- ☐ Definire il piano di lavoro successivo;
- ☐ Disporre delle valutazioni ai fini delle carriere;
- ☐ Sperimentare forme di valutazione da parte dell'utenza.

REQUISITI ATTUATIVI

- ☐ Regole e modalità di funzionamento concertate e condivise;
- ☐ Conoscenza anticipata rispetto all'avvio, da parte dei Valutatori e dei Valutati, delle regole e delle modalità di funzionamento;
- ☐ Impianto del sistema di valutazione e strumenti operativi collegati agli obiettivi strategici dell'ente;
- ☐ Sistema finalizzato principalmente al miglioramento e non al giudizio;
- ☐ Sistema finalizzato ad indirizzare lo sviluppo professionale;
- ☐ Sistema aperto al contributo della persona valutata.



MODALITA' DI GESTIONE

Si definisce come segue il ciclo della valutazione:

1. PIANIFICAZIONE

- ☐ Definire degli obiettivi strategici;
- ☐ Identificare delle basi per la misurazione della prestazione;
- ☐ Individuare dove risiedono le responsabilità della valutazione;
- ☐ Indirizzo ed orientamento all'azione di chi deve valutare.

2. VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

- ☐ Prestazione effettiva rispetto a quella prevista;
- ☐ Verifiche intermedie ed interventi correttivi;
- ☐ Misurata in modo più possibile oggettivo.

3. VERIFICHE

- ☐ Azioni correttive;
- ☐ Azioni di sviluppo;

Il sistema di valutazione permanente sarà utilizzato per:

- ☐ La valutazione delle Posizione Organizzative;
- ☐ La valutazione delle prestazioni ai fini della Produttività in ragione dei risultati ottenuti relativamente al raggiungimento di obiettivi affidati;
- ☐ Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle categorie;
- ☐ Le Progressioni Verticali fra le Categorie.

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 31/03/99, le parti concordano di adottare, quale Sistema di Valutazione permanente, tutte le "Schede di valutazione delle prestazioni" dei dipendenti, allegate al presente C.C.D.I., coerenti con le finalità del sistema, con i suoi requisiti attuativi e le modalità di gestione.

Le "Schede di valutazione delle prestazioni" di ogni lavoratore saranno compilate dal Responsabile della valutazione (Responsabile del Settore, Nucleo di Valutazione).

Il Responsabile della Valutazione svolgerà, all'inizio di ogni anno, una Conferenza di Servizio, per illustrare gli obiettivi lavorativi delle Settore/Servizio, ed il sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti adottato.

A fine anno, con analoga Conferenza di Servizio, il Responsabile renderà noto a tutti i lavoratori la quantificazione finale della valutazione di tutto il personale.

Detta quantificazione finale, nella parte relativa al singolo lavoratore, sarà resa nota al medesimo mediante comunicazione personale e verbale, prevedendone la discussione e la possibile modifica.

La cattiva gestione del Sistema di Valutazione sulle prestazioni e le competenze del personale, incideranno negativamente ai fini della retribuzione di risultato dei funzionari incaricati della valutazione.

Il processo di valutazione, nel contesto attuale in cui gli enti sono fortemente orientati ai risultati, assume una importanza strategica fra i vari strumenti a disposizione.

Esso non deve esaurirsi in una elargizione di somme di denaro, ma deve essere finalizzato allo sviluppo delle Risorse Umane e al miglioramento dell' Efficienza e dell' Efficacia del Comune.

Il fine è quello di adottare un criterio di valutazione formale che tenda a ridurre la percezione soggettiva della realtà per avvicinarsi quanto più possibile a criteri obiettivi, per rafforzare l'efficacia delle relazioni all'interno dell'Ente attraverso comunicazioni trasparenti e continue sui contenuti e sui risultati del lavoro, che vanno a vantaggio sia del Valutato che del Valutatore.

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 31/03/99, per la valutazione della prestazione dei dipendenti di questo Ente verranno utilizzate le Schede di valutazione allegate al presente C.C.D.I.

TITOLO V°

COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

ART. 21 - COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL C.C.N.L. 22/01/2004

Il Fondo Risorse, costituito dalle risorse finanziarie destinate annualmente all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, è determinato ai sensi di quanto prescritto dall'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 ed in accoglimento della nuova disciplina dell'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004.

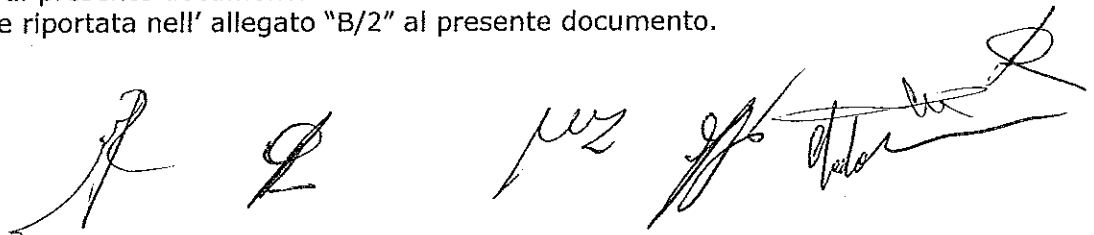
La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate avverrà annualmente per le finalità previste all'art. 17 del CCNL 1.4.99, con le integrazioni di cui al CCNL vigente, in sede di Delegazione Trattante e sulla base dei criteri stabiliti nel presente C.C.D.I..

Tutti i risparmi verificatisi a consuntivo saranno fatti confluire nel fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

Si conviene che in caso di ritardo nella ripartizione del Fondo Risorse per l'esercizio di riferimento, l'utilizzazione per i vari istituti economici avverrà per dodicesimi della ripartizione dell'anno precedente.

Le parti prendono atto che per l'anno 2004 il Fondo Risorse risulta costituito come da allegato "A/1" al presente documento e che le medesime risorse sono utilizzate come da specifica suddivisione riportata nell'allegato "A/2" al presente documento.

Le parti prendono, altresì, atto che per l'anno 2005 il Fondo Risorse risulta costituito come da allegato "B/1" al presente documento e che le medesime risorse sono utilizzate come da specifica suddivisione riportata nell'allegato "B/2" al presente documento.



TITOLO VI°

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

Le parti convengono di destinare le risorse stabili e variabili al finanziamento degli istituti economici come indicato nei seguenti articoli:

ART. 22- UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETT. b) DEL CCNL DELL'1.4.1999

Ai sensi dell' art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che beneficia delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria, di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31/03/1999, sono interamente a carico del fondo risorse.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per nuove progressioni.

Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

Si concorda infine che le progressioni economiche orizzontali da attribuire al personale dipendente saranno attivate secondo i criteri e le modalità definiti nel relativo articolo del presente C.C.D.I.

ART. 23- UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL' INDENNITA' DI COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 33 DEL C.C.N.L. DEL 22/01/2004

E' istituita, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.01.04, l'Indennità di Comparto.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

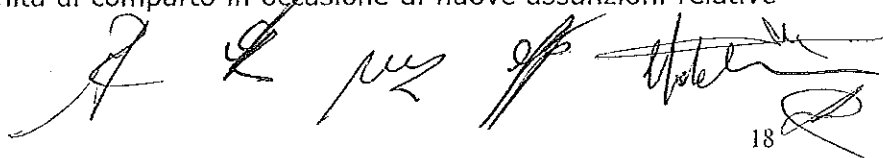
Tale indennità ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare.

La predetta indennità viene corrisposta con le decorrenze e misure di cui all'art. 33, comma 4°, del CCNL 22.01.04 ed è finanziata, tranne la quota di cui alla colonna 1 della Tabella D allegata al predetto CCNL, con le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, aventi carattere di stabilità e di continuità.

Le risorse prelevate dalle risorse decentrate stabili per finanziare gli incrementi indicati nelle lettere b) e c) dell'indennità di comparto di cui alla Tabella D allegata al CCNL 22/01/04, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse stabili, secondo la disciplina dell'art. 31, comma 2, a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato che ne ha beneficiato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti, in applicazione dell'art. 33, comma 5 del CCNL 22/01/04.

Le risorse riacquisite tra quelle decentrate stabili sono nuovamente destinate al finanziamento della medesima indennità di comparto in occasione di nuove assunzioni relative



a posti che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni relative al personale in servizio che hanno prodotto i risparmi.

Per i nuovi assunti, sia su posti vacanti nella fase di prima applicazione della presente disciplina, sia su posti di nuova istituzione conseguenti ad incrementi di dotazione organica, l'importo dell'indennità di comparto deve essere interamente finanziata dal bilancio degli Enti e quindi non grava sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

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.

ART. 24 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEL
REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA AI SENSI
DELL'ART. 7 COMMA 7 DEL C.C.N.L. DEL 31/03/1999

Parte delle risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento del reinquadramento del personale dell'area di vigilanza di cui all' art. 7, comma 4 del C.C.N.L. 31/03/1999, come disposto dal successivo comma 7 del medesimo articolo.

ART. 25 -UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI
RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI AI SENSI
DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT f) ED i) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999.

□ Art. 17, comma 2 lett. f) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999

Parte delle risorse decentrate stabili sono destinate, per l'anno 2004, al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. f) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999, da attribuire al personale dipendente in applicazione dei criteri e delle modalità definite nel relativo articolo del C.C.D.I. del 23/06/2000 vigente fino alla data di sottoscrizione del presente C.C.D.I. e cioè:

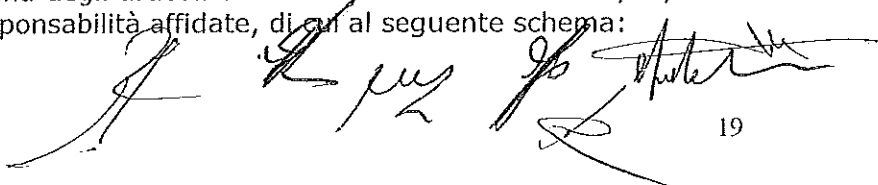
- Al personale della categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ma che sia stato incaricato di sostituire i Responsabili dei Settori titolari di Posizione Organizzativa; lo stesso compenso viene erogato al personale di categoria C individuato per il medesimo incarico.

- Al personale delle categorie D, C e B3 formalmente incaricato del coordinamento di gruppi o che abbia funzioni plurime.

Ciascun Responsabile di Settore provvederà a comunicare al Direttore Generale ed al Responsabile del Servizio del Personale il personale formalmente incaricato delle specifiche responsabilità di cui sopra; all'atto della liquidazione dei compensi, i Responsabili dei Settori procederanno alla verifica del permanere delle condizioni (nomine, revoche e durata degli incarichi conferiti) che hanno determinato l'individuazione del personale interessato, provvedendo a trasmettere apposito elenco al Servizio del Personale.

A decorrere dall'anno 2005, parte delle risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. f) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999, come modificato ed integrato dall'art.36, comma 1^a, del CCNL 22.01.04, da attribuire al personale dipendente secondo i criteri e le modalità di seguito riportate:

- viene stabilito di erogare un compenso, da determinare annualmente in base alle risorse disponibili, entro i valori annui lordi minimi di € 1.000,00 ed i valori annui lordi massimi di € 2.000,00 al personale delle categorie B e C incaricato di svolgere compiti che comportano specifiche responsabilità, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. del 31/03/1999 ed al personale della categoria "D", che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizione Organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. del 31/03/1999 per compensare le specifiche responsabilità affidate, di cui al seguente schema:



<u>Descrizione della specifica responsabilità individuata</u>	Indennità max annua lorda
Sostituti Responsabili delle Posizioni Organizzative	€ 2.000.00
Personale delle categorie D, C e B3 formalmente incaricato del coordinamento di gruppi o che abbia funzioni plurime	€ 1.000.00

Si conviene che:

- detta indennità non possa essere cumulata, per lo stesso fattore di responsabilità, con altro compenso erogato allo stesso titolo; bensì se non si è in presenza di un effettiva diversità del titolo in base al quale le indennità sono specificatamente attribuite (La stessa condizione di lavoro non può legittimare la erogazione di due o più compensi, ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa).
- detto compenso venga ridotto proporzionalmente nei casi di rapporto di lavoro parziale.
- detta indennità viene istituita con decorrenza 01.01.2005 e potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.
- Ciascun Responsabile di Settore provvederà a comunicare al Direttore Generale ed al Responsabile del Servizio del Personale il personale formalmente incaricato delle specifiche responsabilità di cui sopra; all'atto della liquidazione dei compensi, i Responsabili dei Settori procederanno alla verifica del permanere delle condizioni (nomine, revoche e durata degli incarichi conferiti) che hanno determinato l'individuazione del personale interessato, provvedendo a trasmettere apposito elenco al Servizio del Personale.

□ Indennità art. 17, comma 2 lett. i) del C.C.N.L. dell'01/04/1999, lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2 del C.C.N.L. del 22/01/04

Ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. i) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999, lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2 del C.C.N.L. del 22/01/04 è istituita una particolare indennità, da definire annualmente in sede di contrattazione, per gli Ufficiali di Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Servizi Tributi, Archivistici Informatici, personale dell'URP, della Protezione Civile, Messi notificatori con compiti di Ufficiale Giudiziario e Formatori professionali, cui siano affidate specifiche responsabilità con atto formale dell'Ente.

L'importo massimo del compenso non potrà, comunque, superare € 300,00 annui lordi e sarà liquidato in un'unica soluzione.

L'indennità in questione viene istituita con decorrenza 01.01.2005 e potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

La stessa verrà riconosciuta annualmente, previa verifica del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. Per la relativa corresponsione ed applicazione valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza, come specificati per l'attribuzione dell'indennità di cui al punto precedente - art. 17, comma 2 lett. f) del C.C.N.L. 01/04/1999, modificato dall'art. 36 comma 1 del C.C.N.L. 22/01/04.

Ciascun Responsabile di Settore provvederà a comunicare al Direttore Generale ed al Responsabile del Servizio del Personale il personale formalmente incaricato delle specifiche responsabilità di cui sopra; all'atto della liquidazione dei compensi, i Responsabili dei Settori procederanno alla verifica del permanere delle condizioni (nomine, revoche e durata degli incarichi conferiti) che hanno determinato l'individuazione del personale interessato, provvedendo a trasmettere apposito elenco al Servizio del Personale.

Descrizione della specifica responsabilità individuata	Indennità max annua lorda
Ufficiale di Stato civile – anagrafe - elettorale	€ 300,00
Responsabile di tributi	€ 300,00
Personale addetto ai servizi di protezione civile	€ 300,00
Archivista informatico	€ 300,00
Messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€ 300,00
Personale addetto all'U.R.P.	€ 300,00
Formatori professionali	€ 300,00

**ART. 26 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' E DEI COMPENSI RELATIVE A POSIZIONI DISAGIATE
AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETTERA d) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999**

Sono previste specifiche indennità per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo/notturno, secondo la disciplina prevista dalle norme contrattuali vigenti.

□ **INDENNITA' DI TURNO** (art. 13 PDR 268/87 ed art. 22 CCNL 14.09.00):

E' corrisposta un'indennità di turno nelle misure e con le modalità previste dall'art. 13 del DPR 268/87 e dall'art. 22, comma 5, del CCNL 14.09.00.

Tale indennità compete al personale inserito in strutture operative che prevedono un servizio giornaliero di almeno 10 ore.

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 risaltare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro adottato dall'Ente.

I servizi che nell'Ente effettuano turnazioni sono: il servizio di Polizia Municipale, il servizio di centralino ed il servizio di usciere.

Tale indennità è corrisposta con cadenza periodica dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

□ **ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO** (art. 24 CCNL 14.09.00):

Verrà erogata ai lavoratori che, per particolari esigenze di servizio, espleteranno la loro prestazione lavorativa o nella giornata di riposo settimanale o in un giorno festivo infrasettimanale o in un giorno feriale non lavorativo o espleteranno lavoro ordinario festivo o festivo/notturno, l'indennità ai sensi di quanto prescrive l'art.24 del CCNL 14.09.00, come modificato dall'art.14 del CCNL 05.10.2001.

Tale indennità è corrisposta con cadenza periodica dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

□ **REPERIBILITA'** (art.23 CCNL 14.09.00 – art. 11 CCNL 5.10.01):

Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con un'indennità pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno, tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva,

anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. La predetta indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. Qualora il servizio di pronta reperibilità cada di domenica o comunque in un giorno di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa, senza alcuna riduzione del debito orario settimanale.

Ogni dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, pertanto l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

In caso di intervento operativo la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità.

I servizi ed i turni di pronta reperibilità individuati nell'Ente sono i seguenti:

- ☐ Servizio Stato Civile – n° 1 unità per turno
- ☐ Servizio Polizia Municipale – n° 2 unità per turno
- ☐ Servizio Cimiteriale – n° 1 unità per turno
- ☐ Servizio Tecnico/Manutentivo – n° 3 unità per turno (n° 1 tecnico + n° 2 operai)
- ☐ Servizio Custodia Uffici – n° 1 unità per turno
- ☐ Servizio centralino – n° 1 unità per turno
- ☐ Servizio autisti – n° 1 unità per turno
- ☐ Servizio Protezione civile – n° 1 unità per turno

☐ **INDENNITA' MANEGGIO VALORI** (art.36 CCNL 14.09.00):

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, ai sensi di quanto prescrive l'art.26 del CCNL 14.09.00, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

Tale indennità viene stabilita nella seguente misura:

- | | |
|----------|---|
| ▪ € 0,52 | se l'importo dei valori maneggiati arriva a € 516,47; |
| ▪ € 0,78 | da € 516,48 ad € 1.032,91; |
| ▪ € 1,03 | da € 1.032,92 ad € 1.549,37; |
| ▪ € 1,55 | oltre € 1.549,37 |

Il compenso verrà corrisposto mensilmente all' Economo Comunale, previa verifica del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.

Al restante personale interessato, la liquidazione avverrà dopo la verifica annuale del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione del compenso (nomina di Agente Contabile, valore medio mensile maneggiato, giornate di presenza effettivamente adibite al servizio).

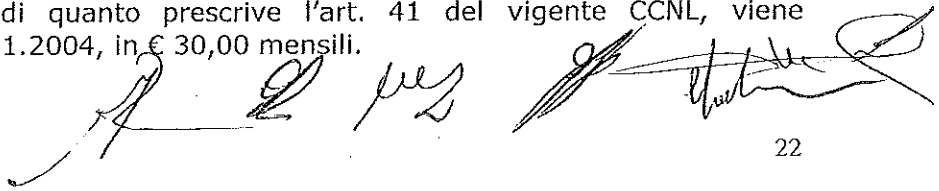
☐ **INDENNITA' DI RISCHIO** (art.34, lett. f DPR n°268/87- DPR n°347/83 All. B – art.37 CCNL 14.09.00 – art.41 CCNL 22.01.04):

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale (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), compete, solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile.

Le parti concordano che, occorre rilevare che non è il solo profilo professionale che deve essere preso a riferimento per una corretta individuazione del rischio, ma l'ambiente e le condizioni di lavoro, quando gli stessi fanno emergere un'esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.

Considerate le situazioni di rischio che danno titolo alla corresponsione dell'indennità in parola, in relazione alle effettive condizioni, anche ambientali, ciascun Responsabile di Settore provvederà a trasmettere al Direttore Generale ed al Servizio del Personale l'elenco dei lavoratori individuati.

Tale indennità, ai sensi di quanto prescrive l'art. 41 del vigente CCNL, viene rideterminata, a decorrere dall'01.01.2004, in € 30,00 mensili.



ART. 27 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL' INDENNITA' PERSONALE INSEGNANTE AI SENSI DELL'ART. 37, COMMA 1 LETT. d) DEL C.C.N.L. DEL 06/07/1995 INTEGRATA DALL' ART. 6 DEL C.C.N.L. DEL 05/10/2001

L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1 lettera d) del CCNL del 06/07/95, integrata dall'art. 6 del CCNL del 05/10/01 è corrisposta al personale insegnante dell'Ente, che presta servizio presso le scuole.

ART. 28 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEL COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. e) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999

Tale indennità, volta a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale inquadrato nelle categorie A - B e C verrà corrisposta limitatamente alle giornate di effettiva presenza in servizio.

ART. 29 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. a) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, le parti concordano di destinare le risorse residue al finanziamento dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, secondo gli appositi criteri e modalità definiti.

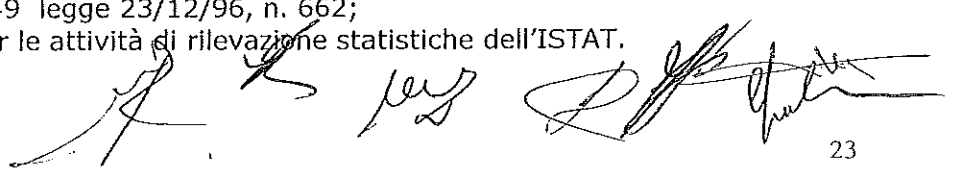
ART. 30- UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. a) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999.

Le parti concordano di destinare le risorse variabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi secondo gli appositi criteri e modalità definiti.

ART. 31 - UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. q) DEL C.C.N.L. DELL'01/04/1999

Le predette risorse riguardano:

- ☐ FONDO REGIONALE (ART. 16 L. R. n° 41/96);
- ☐ PIANO MIGLIORAMENTO SERVIZIO P.M. (ART. 13 L.R. N° 17/90);
- ☐ ART. 18 LEGGE 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni;
- ☐ Art. 59 comma 1- lettera p) del D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI;
- ☐ Compensi corrisposti per il procedimento per la definizione delle domande di sanatoria ai sensi art. 2, comma 49 legge 23/12/96, n. 662;
- ☐ Compensi corrisposti per le attività di rilevazione statistiche dell'ISTAT.



Per quanto riguarda il Fondo Regionale di cui all'art. 16 della L. R. n°41/96, l'erogazione dei suddetti compensi al personale dipendente sarà finalizzata alla partecipazione all'apposito Piano di miglioramento dell'efficienza dei servizi degli Enti Locali predisposto dall'Ente, sulla base delle indicazioni e/o criteri dettati dall'Assessorato Regionale alle Autonomie Locali.

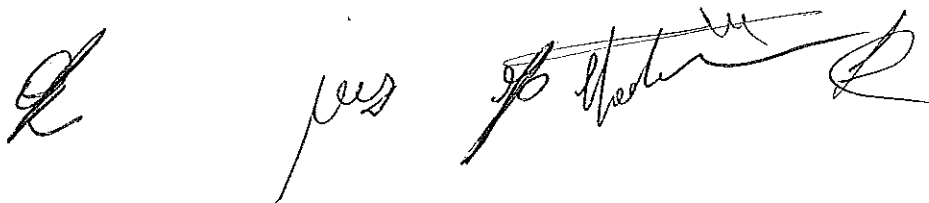
Per quanto riguarda il Piano Miglioramento Servizio di P. M., l'erogazione del compenso sarà finalizzata alla partecipazione del relativo personale all'apposito Piano, predisposto dal Responsabile del Servizio P.M. sulla base delle indicazioni e/o criteri dettati dall'Assessorato Regionale alle Autonomie Locali.

Per quanto riguarda i compensi previsti dall'art. 18 Legge 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni, l'erogazione degli stessi al personale interessato avverrà in base al relativo Regolamento approvato dall'Ente.

Per quanto riguarda i compensi di cui all'art. 59 comma 1 lettera p) del D.Lgs. 446/97 (somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI) l'erogazione degli stessi al personale interessato avverrà in base al relativo Regolamento approvato dall'Ente.

Per quanto riguarda i compensi corrisposti per il procedimento per la definizione delle domande di sanatoria l'erogazione degli stessi al personale interessato avverrà in base ai criteri adottati dall'Ente per la liquidazione dei compensi spettanti al personale partecipante.

Per quanto riguarda i compensi inerenti rilevazioni ISTAT l'erogazione degli stessi al personale interessato avverrà in base alle vigenti disposizioni.



TITOLO VII°

CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITÀ ED AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Art. 32 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA

Dato atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
- 3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- 4) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Le parti concordano che annualmente vanno assegnate le risorse a disposizione valutando le categorie (% - in percentuale) su cui investire, con riferimento ai processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi.

Per cui, nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a questo istituto in sede di accordo decentrato nonché dei criteri definiti per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, si provvederà all'attivazione della relativa procedura selettiva, ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. 31/03/1999, per l'attribuzione delle successive posizioni economiche.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente C.C.D.I., in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C ricorrono i criteri definiti nel relativo allegato al presente C.C.D.I.;
2. per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda ricorrono i criteri definiti nel relativo allegato al presente C.C.D.I.;
3. per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri definiti nel relativo allegato al presente C.C.D.I.;
4. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno due anni di anzianità di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio di due anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

5. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione dei criteri indicati nelle schede per la progressione orizzontale;
6. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione superiore a 50/60 del punteggio massimo assegnabile;
7. a parità di punteggio in graduatoria, le parti ricercheranno le risorse per consentire il passaggio di tutte le figure interessate, altrimenti, verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

Le schede contenenti i criteri di selezione per le progressioni economiche all'interno delle categorie, allegate al presente CCDI, rappresentano il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

Per cui, per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale al personale dipendente, si attiveranno le successive procedure:

- La selezione, sulla base dei criteri individuati, sarà svolta normalmente con riferimento al 31 dicembre di ogni anno;
- La valutazione annuale, effettuata sulla base degli indicatori appositamente predisposti per ciascuna categoria, verrà effettuata dal Responsabile di Settore, a cui il dipendente è stato assegnato e dal Nucleo di Valutazione per quanto riguarda gli incaricati di P. O.;
- Copia di ogni scheda, debitamente compilata e sottoscritta dal valutatore nonché dal valutato, per presa visione, sarà trasmessa all'Ufficio Personale entro il 15 febbraio dell'anno successivo.
- L'Ufficio Personale provvederà a predisporre la graduatoria annuale, divisa per ciascuna categoria
- Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, le stesse saranno rese pubbliche mediante affissione all'Albo Pretorio per giorni quindici e verranno effettuati i passaggi in sequenza, nel rispetto del limite economico derivante dalle risorse annualmente assegnate a questo istituto in sede di contrattazione decentrata.
- Ultimate le fasi di cui sopra, l'Ufficio Personale provvederà con apposite determinazioni ad attribuire al personale interessato il nuovo trattamento economico.
- Delle predette determinazioni, una copia verrà inserita nel fascicolo personale dei dipendenti interessati ed una copia sarà notificata agli stessi.
- Di tutto quanto sopra sarà inviata informazione alle OO. SS. ed alla R. S. U.

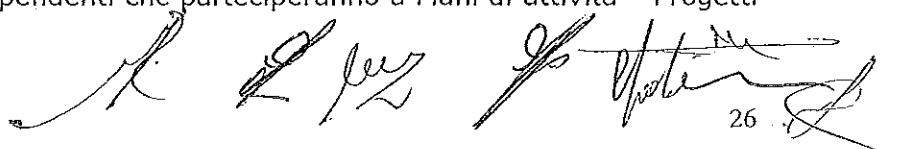
Art. 33 - RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Le parti convengono che, annualmente, procederanno a determinare le risorse da destinare per l'incentivazione della produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi, di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del C.C.N.L. del 31/03/1999 in relazione agli effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali anche mediante la realizzazione di piani di attività e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Le risorse verranno assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun Settore nelle schede di dettaglio del Piano Esecutivo di Gestione.

Le parti convengono che:

- A. Una quota non inferiore al 40% dell'intera somma disponibile annualmente viene destinata a compensare quei dipendenti che parteciperanno a Piani di attività - Progetti



obiettivo appositamente predisposti dai loro Responsabili di Settore, sulla base di precisi obiettivi individuati dall'Amministrazione Comunale.

Le risorse finanziarie di cui sopra saranno distribuite dal Direttore Generale, previo esame del Nucleo di Valutazione, ai Responsabili di Settore tenuto conto dei Piani di attività - Progetti obiettivo predisposti da quest'ultimi e delle priorità di intervento segnalate dall'Amministrazione Comunale.

L'erogazione del relativo compenso ai partecipanti ai Piani suddetti sarà subordinata al conseguimento degli obiettivi programmati, che dovranno essere attestati dal Responsabile di Settore.

Per determinare gli importi da riconoscere al personale dipendente a cui sono stati assegnati gli obiettivi/progetti da raggiungere, il Responsabile di Settore, previo accertamento del grado di partecipazione di ciascun dipendente interessato, (ore lavorative extra ordinarie risultanti dall'apposita procedura di rilevazione presenze) dovrà avvalersi della specifica scheda di valutazione allegata al presente C.C.D.I..

Il Nucleo di Valutazione, ai fini dell'attribuzione dell'Indennità di Risultato, di cui all'art. 10, comma 3°, del CCNL 01.04.00, potrà verificare l'effettivo raggiungimento dei risultati indicati nei Piani di Attività.

- B. La restante quota dell'intera somma disponibile sarà distribuita dal Direttore Generale ai vari Responsabili di Settore, sulla base delle unità lavorative assegnate, rapportate alla categoria di appartenenza, in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del Piano Esecutivo di Gestione.

Valore assegnato per categoria:

Cat. D = 100

Cat. C = 90

Cat. B = 80

Cat. A = 70

Si conviene, altresì, che:

1. Nell'ambito delle risorse assegnate, ciascun responsabile di Settore, utilizzando la scheda di valutazione allegata al presente C.C.D.I., provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore;
2. Detto compenso verrà ridotto proporzionalmente in caso di assenza dal servizio per un periodo di lunga durata (giornate effettive di assenza superiori a 90 giorni), a qualsiasi titolo effettuate nel corso dell'anno, ad eccezione delle ferie e dei congedi straordinari fruiti per infortunio sul lavoro e per causa di servizio, in quanto, pur se di norma i compensi incentivanti non sono legati alla presenza in servizio ma ad una valutazione positiva delle prestazioni e dei risultati, è altrettanto evidente e ragionevole, tuttavia rilevare che i lunghi periodi di assenza finiscono per incidere sulle prestazioni e sui risultati, determinando la conseguente riduzione o esclusione degli incentivi;
3. La fase della gestione prenderà avvio con lo svolgimento della conferenza di servizio durante la quale il Dirigente responsabile del progetto lo illustrerà ed affiderà ai lavoratori coinvolti gli obiettivi di gruppo e, se necessari, quelli individuali, nonché il piano di lavoro con le azioni/iniziative che si è inteso adottare per perseguirli. Nella conferenza di servizio sarà inoltre illustrato il sistema di valutazione previsto dal presente contratto.
4. La Valutazione del raggiungimento degli obiettivi, effettuata tramite la "Scheda di valutazione permanente", consentirà l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi secondo le modalità di seguito riportate:

- Calcolo della quota parte ipoteticamente spettante a ciascun dipendente:

Quota individuale per categoria = $\frac{\text{quota totale produttività e miglioramento dei servizi}}{\text{numero totale dei dipendenti}}$, rapportato a ciascun valore attribuito alla categoria economica di appartenenza;

- Il budget da assegnare ad ogni Responsabile di Settore sarà costituito dalla Quota individuale, ipoteticamente spettante ad ogni dipendente:

Budget da assegnare ai Dirigenti = Quota individuale per categoria X numero dipendenti del Settore

- Il Premio di produttività che ogni Responsabile di Settore assegnerà ai propri dipendenti sarà determinato, secondo la valutazione effettuata tramite l'apposita "Scheda di valutazione permanente" allegata al presente C.C.D.I., sulla base della seguente formula:
$$\text{PREMIO PRODUTTIVITA'} = \text{Punteggio individuale} \times \text{budget assegnato al Dirigente} / \text{Somma dei punteggi di tutti i dipendenti dello stesso Settore}$$

I compensi destinati ad incentivare la produttività dovranno essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione nonché al conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG.

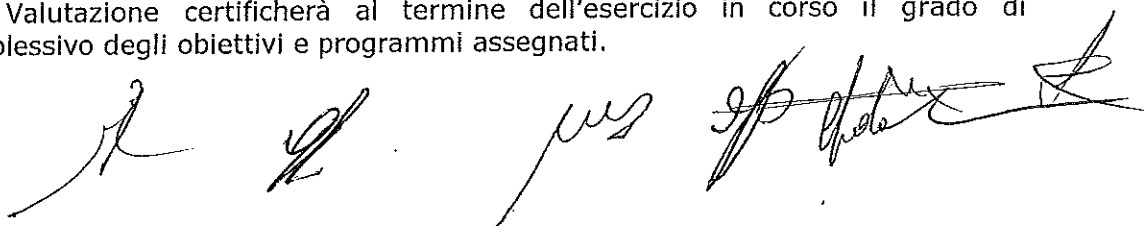
Le suddette schede saranno viste dal Responsabile di Settore e da ciascun dipendente valutato per presa visione e, verranno successivamente consegnate all'Ufficio del Personale in busta chiusa e sigillata.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati (Art. 37, comma 4 del CCNL 22/01/2004).

L'erogazione del premio incentivante avverrà, quindi, secondo le seguenti modalità:

1. a consuntivo entro il mese di Marzo dell'anno successivo;
2. a consuntivo a conclusione del raggiungimento dell'obiettivo.

Il Nucleo di Valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi e programmi assegnati.



TITOLO VIII°

DISPOSIZIONI FINALI

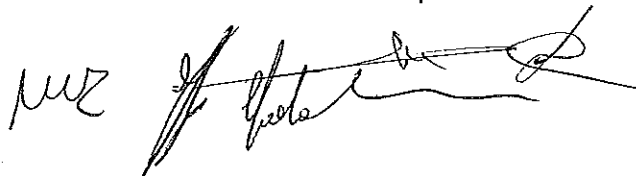
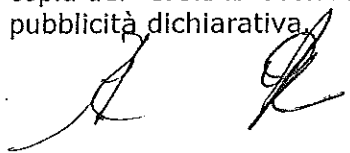
ART. 34 - DISPOSIZIONI FINALI

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.

Le parti dispongono, infine, che:

- ☐ il Direttore Generale provveda a far notificare copia del presente accordo a ciascun Responsabile di Settore;
- ☐ che i Settori, i Servizi e gli Uffici dell'Ente, per quanto di competenza, diano piena, completa ed immediata attuazione a quanto ivi contenuto;
- ☐ copia del C.C.D.I sottoscritto venga pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente per pubblicità dichiarativa.



SCHEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PRESTAZIONE DEI DIPENDENTI

Cognome _____
nato/a a _____
Titolo di studio _____
Settore/Ufficio _____
Periodo di osservazione dal _____

Nome _____
il _____
data di assunzione _____
Categoria _____ Posiz. Econ. _____
al _____

FATTORI DI VALUTAZIONE

1) PUNTUALITA'

- Capacità di operare, con impegno e precisione, rispettando le scadenze assegnate per lo svolgimento dei compiti ed il perseguimento degli obiettivi assegnati ed il sistema di norme, procedure ed orari di lavoro applicato dall'Ente.

PUNTI _____ (MAX 15)

2) ADATTABILITA'

- Capacità di operare, nell'ambito delle proprie competenze, adeguandosi alle esigenze dell'Ente e affrontando efficacemente gli imprevisti, di dimostrare disponibilità al cambiamento organizzativo, procedurale o tecnologico e flessibilità nello svolgimento dei propri compiti.

PUNTI _____ (MAX 15)

3) PRECISIONE

- Capacità di lavorare, nell'ambito delle proprie competenze, in modo corretto e senza errori, nel rispetto delle norme, delle procedure e delle prescrizioni operative.

PUNTI _____ (MAX 15)

4) INIZIATIVA

- Capacità di operare, nell'ambito delle rispettive competenze, in modo autonomo, di affrontare e risolvere i problemi che si presentano e di costituire un riferimento autorevole per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

PUNTI _____ (MAX 15)

5) INNOVAZIONE

- Nell'ambito delle proprie mansioni, capacità di elaborare e proporre soluzioni innovative che consentano il miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio svolto.

PUNTI _____ (MAX 15)

6) CAPACITA' DI RELAZIONE

- Capacità di trasmettere informazioni in modo puntuale, completo e corretto, sia verso l'esterno, sia nei confronti dell'interno dell'Ente, di ascoltare e comprendere i messaggi ricevuti, di partecipare attivamente a gruppi di lavoro, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

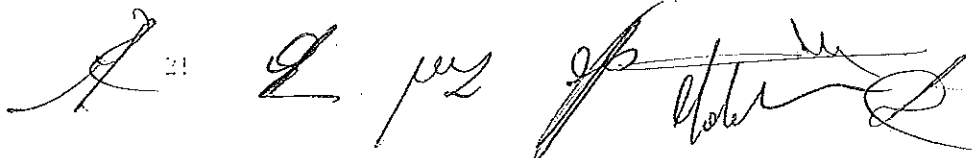
PUNTI _____ (MAX 15)

7) ESPERIENZA ACQUISITA

- Anni di servizio e Anzianità acquisita nell'ambito della vita lavorativa valutata con riguardo al contenuto funzionale assolto.

PUNTI _____ (MAX 15)

PUNTEGGIO TOTALE _____



ALLEGATO

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER I COMPENSI DA RICONOSCERE AL
PERSONALE DIPENDENTE A CUI SONO STATI ASSEGNATI
OBIETTIVI/PROGETTI**

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

N° D'ordine	Descrizione obiettivo/progetto	Importo stanziato	Valutazione	
			% di realizzazione	Importo

Osservazioni in merito alla valutazione degli obiettivi/progetti da parte del
Responsabile di Settore:

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

[Handwritten signatures]

ALLEGATO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE CATEGORIA DI APPARTENENZA: A / B1 / B3

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. _____ alla Pos. Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	12	_____
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	12	_____
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Flessibilità nelle prestazioni	8	_____
Rapporti con l'utenza	10	_____
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	10	_____
TOTALE	PUNTI 60	PUNTI _____

DATA _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: C

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	8	_____
Livello di iniziativa professionale	12	_____
Rapporti con l'utenza	10	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	10	_____
Arricchimento professionale	12	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

ALLEGATO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. ____ alla Pos. Econ. ____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	8	_____
Arricchimento professionale	8	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	12	_____
Grado di autonomia e responsabilità	12	_____
Orientamento ai risultati	12	_____
TOTALE	PUNTI 60	PUNTI _____

DATA _____

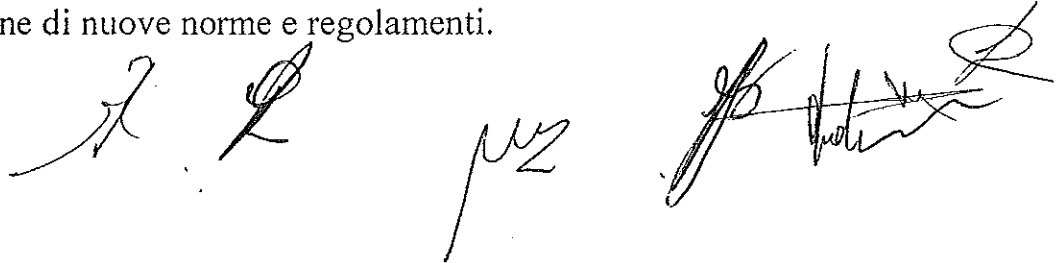
Il Direttore Generale

Per presa visione: Il Dipendente

**ALLEGATO 1: TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DEL RAPPORTO
SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO**

La relazione che i responsabili di settore dovranno predisporre e presentare al Nucleo dovrà contenere i seguenti elementi minimi da esplicitare in forma completa e sintetica:

- 1) Indicazione degli obiettivi programmati.
- 2) Indicazione degli eventuali scostamenti tra risultati obiettivi programmati.
- 3) Motivazione degli scostamenti.
- 4) Indicazione delle azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi.
- 5) Indicazione delle innovazioni apportate nei processi di lavoro e dei servizi erogati o realizzati.
- 6) Ogni altro elemento di giudizio in ordine ai comportamenti tenuti per consentire all'amministrazione il raggiungimento dei risultati programmati.
- 7) Indicazione sull'applicazione della L.241/91 e L.R. 10/91 in materia di "Trasparenza".
- 8) Dati sui procedimenti iniziati e conclusi. Motivi sui ritardi di quelli non conclusi nei tempi di legge.
- 9) Indicazione su adeguamenti alle nuove procedure di legge, di regolamento.
- 10) Indicazione dei controlli effettuati sull'attività dei dipendenti in relazione all'applicazione di nuove norme e regolamenti.



ALLEGATO 2: QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI (Q)

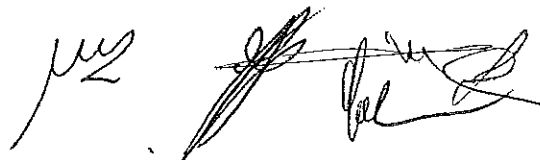
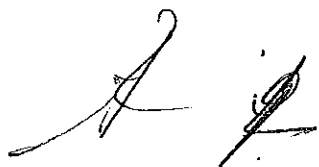
Q1. DATI GENERALI

Anagrafici

Cognome e nome	
Data di nascita	
Titolo di studio	

Professionali

Data di assunzione	
Data di inizio della qualifica dirigenziale	
Data di cessazione dal servizio	
Posizioni ricoperte nell'anno di riferimento	
Numero di anni nella posizione	



Q2. COMPORTAMENTO E CAPACITA'

a) Ambito: autonomia e responsabilità

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione						punteggio
1. Autonomia Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla scelta e impiego delle risorse.	1	2	3	4	5	6	
2. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità.	1	2	3	4	5	6	
3. Soluzione dei problemi Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi imprevisti attivando le risorse controllate.	1	2	3	4	5	6	
5. Comunicazione coinvolgimento Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere.	1	2	3	4	5	6	
Somma punteggi							

b) Ambito: capacità organizzative e gestionali

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione						Punteggio
1. Integrazione/comunicazione Capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	
2. Rapporti esterni Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, nonché di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori esterni qualificati	1	2	3	4	5	6	
3. Adattabilità/flessibilità Adattabilità al contesto operativo ed alle situazioni di insufficienza di risorse	1	2	3	4	5	6	
4. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento di attività; capacità di							

controllo delle attività.	1	2	3	4	5	6	
6. Sensibilità economia Capacità di incremento qualitativo e quantitativo della produzione con attendizione ai costi/benefici.	1	2	3	4	5	6	
Somma punteggi							

c) Ambito: conoscenze e competenze tecniche

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione						Punteggio
1. Sviluppo professionale Attitudine ed impegno per l'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico – professionali.	1	2	3	4	5	6	
2. Conoscenza dei processi Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'Ente e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi.	1	2	3	4	5	6	
3. Professionalità applicata Capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica.	1	2	3	4	5	6	
Somma punteggi							

[Handwritten signatures and initials]

Q3. RISULTATI

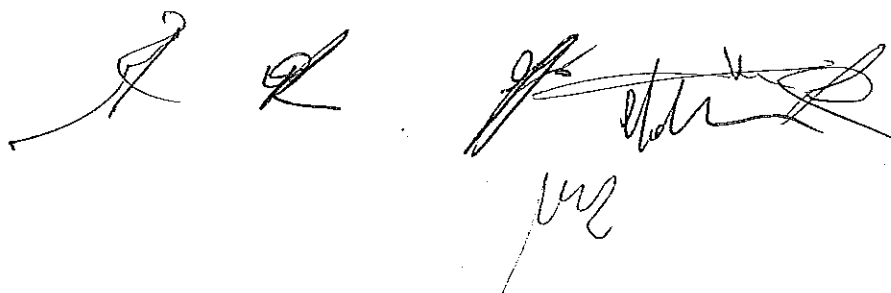
d) Ambito: risultati

Ambiti/fattori di valutazione	Valutazione						Punteggio
1. Grado di raggiungimento dei risultati capacità di raggiungere i risultati previsti	1	2	3	4	5	6	

Motivazioni:

Motivazione 1:
Motivazione 2:
Motivazione 3:
Motivazione 4:
Altre:

Tali motivazioni sui risultati possono venire espresse in termini di efficacia, efficienza, economicità, trasparenza ed equità.



Q4. VALUTAZIONE DI SINTESI DELLA PRESTAZIONE

VALUTAZIONE SINTETICA COMPLESSIVA

Punteggio assegnato

Giudizio complessivo del valutatore

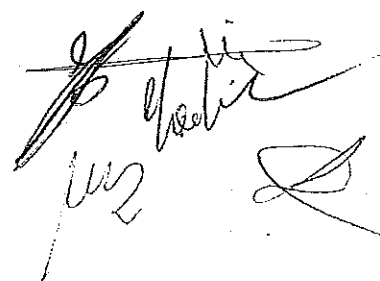
Osservazioni del valutato

Data: _____

Firma del valutatore

Firma del valutato





Guida alla compilazione del questionario a supporto della valutazione dei dirigenti (Q)

Q1. Dati generali

In questa sezione vengono indicati i dati anagrafici e professionali relativi al dirigente, con riferimento al periodo preso in esame.

Tale dovrà essere precompilata a cura del Settore personale.

Q2 Capacità e comportamento organizzativi

I requisiti di capacità e comportamento suddivisi nei tre ambiti di valutazione concernenti:

- Responsabilità ed autonomia del dirigente
- Capacità organizzative e gestionali
- Competenze e conoscenze tecniche

sono formalizzati nella prima colonna della scheda di valutazione. Tali ambiti sono articolati in fattori analitici che esprimono potenziali attitudini coerenti con il significato dell'ambito stesso e facilitano l'espressione del giudizio valutativo.

Il valutatore formulerà un giudizio per ciascun ambito graduandolo su ogni fattore analitico di valutazione secondo una scala che va da 1 a 6. La scala deve essere interpretata ed applicata secondo i seguenti criteri:

- Valore 6 – prestazione ottima – la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
- Valore 5 - prestazione buona – la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
- Valore 4 - prestazione più che sufficiente – la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi;
- Valore 3 – prestazione sufficiente – la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto e i comportamenti risultano in linea con quanto richiesto;
- Valore 2 – quasi sufficiente – la prestazione ha solo parzialmente soddisfatto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti non risultano in totale sintonia con quanto richiesto;
- Valore 1 – prestazione insufficiente – la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difforni da quanto richiesto.

Q3. Risultati

L'ambito relativo alla valutazione dei risultati non viene graduato in fattori analitici di valutazione. Il giudizio verrà espresso direttamente a livello di ambito utilizzando la scala graduata da 1 a 6 vista in precedenza.

Tale giudizio dovrà essere motivato in forma descrittiva con riferimento agli obiettivi assegnati nell'esercizio.

Q4. valutazione di sintesi della prestazione

Assegnati i punteggi a ciascun fattore di valutazione verranno applicati i seguenti pesi di ponderazione di ciascun ambito e si aggiungerà al punteggio di sintesi attribuito al dirigente valutato.

- Ambito “Risultati di esercizio” maggiorazione 40%
- Ambito “Autonomia e responsabilità” maggiorazione 20%
- Ambito “Capacità organizzative gestionali” maggiorazione 25%
- Ambito “Conoscenza e competenze tecniche” maggiorazione 15%.

Giudizio complessivo del valutatore

Effettuata la valutazione quantitativa il valutatore esprimerà un giudizio complessivo sul dirigente anche con riferimento agli esercizi precedenti, in modo tale da tener conto della situazione iniziale del servizio assegnato.

Osservazioni del valutato

In questa sezione il dirigente valutato può riportare eventuali considerazioni e commenti in merito alla valutazione complessiva.

Entrambi gli attori della valutazione dovranno sottoscrivere il questionario di valutazione al fine di:

- Assumere la responsabilità del documento per le parti di competenza;
- Accertare la presa visione del documento per le altre parti.

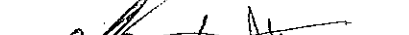
6. FASCE DI VALUTAZIONE

Le fasce di valutazione applicate sono le seguenti:

- fascia A: da 26 a 30 punti – Ottimo livello di raggiungimento dei risultati e di capacità manageriale con assegnazione del 100% dell'indennità di risultato;
- fascia B: da 21 a 25 punti – Buon livello di raggiungimento dei risultati e di capacità manageriale con assegnazione del 90% dell'indennità di risultato;
- fascia C: da 16 a 20 punti – Discreto livello di raggiungimento dei risultati e di capacità manageriale con assegnazione dell'80% dell'indennità di risultato;
- fascia D: da 11 a 15 punti – Più che sufficiente livello di raggiungimento dei risultati e di capacità manageriale con assegnazione del 70% dell'indennità di risultato;
- fascia E: da 6 a 10 punti – Sufficiente livello di raggiungimento dei risultati e di capacità manageriale con assegnazione del 60% dell'Indennità di risultato;

Al di sotto di sei la valutazione è insufficiente.

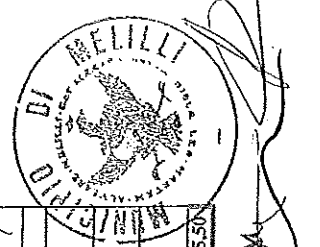




9

COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ALLEGATO "A1" parte A

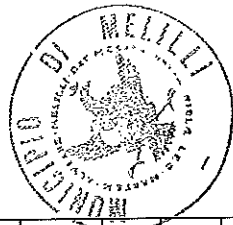
RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2004			IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2004		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ 1.831,35	C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2004	€ 90.558,54
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 160.010,51			
	ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno		C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: arretrato riconosciuto al personale dipendente solo anno 2003	€ 7.255,49
	ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità		C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente anno 2004	€ 41.696,62
	ex lett. d) fondo per la qualità della prestazione individuale		C.C.N.L. 31/03/1999	Art. 7 comma 7 del C.C.N.L. del 31/03/1999 Reinquadramento personale dell'area di vigilanza	€ 627,73
			C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 36 comma 1 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori (Art. 17, comma 2 l. et. f. CCNI 01/04/99)	€ 12.694,99
	ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi		C.C.N.L. 05/10/2001	Indennità art. 6 - Indennità per il personale educativo e docente scolastico	€ 1.022,76
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -	C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo;	€ 66.277,28
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -	C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 28.001,42
	Art. 15 comma 1 lettera d) risparmi ex art. 2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	€ -	C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera e) - Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiata da parte del personale delle categorie A, B e C	€ 3.779,93
	Art. 15 comma 1 lettera e) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII O.F.	€ 25.951,61	C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 5 - Somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario e rinviate all'anno succ.	€ 19.810,74
	Art. 15 comma 1 lettera f) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif. dirigenziale	€ -			
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€ 8.829,59			
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	€ -			
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/04	€ -			
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	€ 25.988,65			
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato al 31/12/2003	€ 14.089,68			
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001	€ 1.785,54			
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	€ 12.135,08			
	Art. 32 comma 2 incremento 0,30% del monte salari anno 2001	€ 9.786,35			
	Art. 34 comma 4 quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato al 31/12/2003	€ 8.396,65			
	Art. 35 comma 5 quote indennità di comparto acquisite al fondo personale cessato al 31/12/2003	€ 255,94			
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2004	€ 2.664,55			
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 271.725,50	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 271.725,50



COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

ALLEGATO "A1" parte B

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2004			IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2004		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997; economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati		C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 30.854,20
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio		C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera g) - Compensi per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lett. k)	€ 57.226,43
	Art. 15 comma 1 - lettera e) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni				
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale				
	Art. 16 della L.R. 12/11/1996, n. 41 Fondo per il miglioramento dei servizi degli Enti Locali	€ 28.931,47			
	Art. 13 della L.R. 01/08/1990, n. 17 Fondo per il miglioramento dei servizi di Polizia Municipale (risorse destinate ai partecipanti al Piano di miglioramento del servizio di P.M.) (quota risorse assegnate dall'Assessorato Reg.le ed al momento non quantificabili)				
	Art. 18, Legge 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni, Fondo incentivante la ripartizione delle somme previste all'art. 18 della Legge 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche	€ 4.265,44			
	Art. 39 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 7.558,58			
	Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT	€ 721,56			
	Compensi per procedimento per la definizione delle domande di sanatoria	€ 15.749,38			
	Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96				
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2003				
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997				
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno				
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle				
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2003	€ 8.932,77			
	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				
C.C.N.L. 22/01/2004	Quota una tantum dello 0,62% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualità 2003 (utilizzab. solo per l'anno 2004)	€ 12.135,08			
	Quota una tantum dello 0,50% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualità 2003 (utilizzab. solo per l'anno 2004)	€ 9.786,35			
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 88.080,63	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		€ 88.080,63

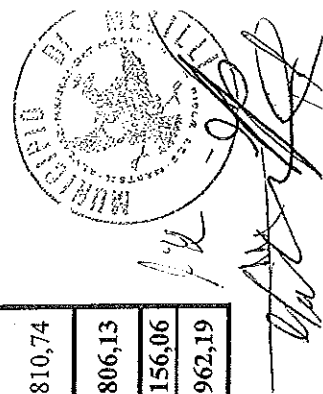


Handwritten signature and initials.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2004
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE
ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

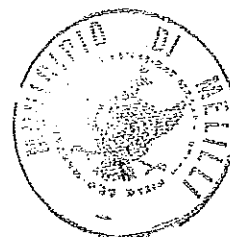
N. d'ordine	Descrizione	Costi imputati sui capitoli degli stipendi	Costi imputati sul capp. 2846 - 2846/1 Fondo miglioramento dell'efficienza dei servizi	Costo imputato su vari capitoli di Bilancio	Totale Costi
1	Fondo per le progressioni orizzontali di cui all'art. 17 comma 2 - lettera b) CCNL 01/04/99	€ 52.558,54	€ 38.000,00	€ -	€ 90.558,54
2	Indennità di comparto anno 2003 di cui all'art. 33 CCNL 22/01/04	€ 7.255,49	€ -	€ -	€ 7.255,49
3	Indennità di comparto anno 2004 Art. 33 CCNL 22/01/04	€ 41.440,68	€ 255,94	€ -	€ 41.696,62
4	Art. 7 comma 7 del C.C.N.L. del 31/03/1999 Reinquadramento personale dell'area di vigilanza	€ 627,73	€ -	€ -	€ 627,73
5	Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori di all'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/99	€ -	€ 12.694,99	€ -	€ 12.694,99
6	Indennità e compensi art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 01/04/99	€ -	€ 66.277,28	€ -	€ 66.277,28
7	Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate categorie A, B e C di cui all'art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 01/04/99	€ -	€ 3.779,93	€ -	€ 3.779,93
8	Indennità art. 6 CCNL 05/10/01 - Indennità per il personale educativo e docente scolastico	€ -	€ 1.022,76	€ -	€ 1.022,76
9	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01/04/99	€ -	€ 58.855,62	€ -	€ 58.855,62
10	Compensi per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lett. k) di cui all'art. 17 comma 2 lettera g) del CCNL 01/04/99	€ -	€ -	€ 57.226,43	€ 57.226,43
11	Somme non utilizzate o non attribuite e rinviare all'anno succ. art. 17, comma 5 C.C.N.L. 01/04/99	€ -	€ 19.810,74	€ -	€ 19.810,74
TOTALE COSTI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO		€ 101.882,44	€ 200.697,26	€ 57.226,43	€ 359.806,13
Fondo per lavoro straordinario anno 2004		€ -	€ 29.156,06	€ -	€ 29.156,06
TOTALE GENERALE ANNO 2004		€ 101.882,44	€ 229.853,32	€ 57.226,43	€ 388.962,19

La spesa inerente gli oneri riflessi dovuti per legge è imputata nei rispettivi capitoli di Bilancio.



CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2004
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE
ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

N. d'ordine	Descrizione	Totale Costi
1	Fondo per le progressioni orizzontali di cui all'art. 17 comma 2 - lettera b) CCNL 01/04/99	€ 90.558,54
2	Indennità di comparto anno 2003 di cui all'art. 33 CCNL 22/01/04	€ 7.255,49
3	Indennità di comparto anno 2004 Art. 33 CCNL 22/01/04	€ 41.696,62
4	Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori di all'art. art. 17 comma 2 lett. f)	€ 12.694,99
5	Art. 7 comma 7 del C.C.N.L. del 31/03/1999 Reinquadramento personale dell'area di vigilanza	€ 627,73
6	Indennità e compensi art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 01/04/99	€ 66.277,28
7	Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate categorie A, B e C di cui all'art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 01/04/99	€ 3.779,93
8	Indennità art. 6 CCNL 05/10/01 - Indennità per il personale educativo e docente scolastico	€ 1.022,76
9	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01/04/99	€ 58.855,62
10	Compensi per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lett. k) di cui all'art. 17 comma 2 lettera g) del CCNL 01/04/99	€ 57.226,43
11	Somme non utilizzate o non attribuite e rinviate all'anno succ. art. 17, comma 5 C.C.N.L. 01/04/99	€ 19.810,74
TOTALE COSTI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2004		€ 359.806,13
Fondo per lavoro straordinario anno 2004		€ 29.156,06
TOTALE GENERALE		€ 388.962,19





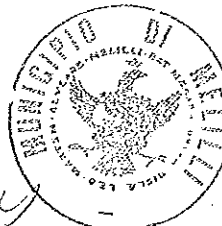
COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI MELILLI***

***FONDO RISORSE DI CUI ALL'ART. 31 DEL C.C.N.L. 22/01/2004
ANNUALITA' ECONOMICA 2004***

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**1) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETT. b) DEL
CCNL DELL'1.4.1999**

L' utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2003 è pari ad € 52.558,54, come di seguito specificato:

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'01/01/2004

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali all'01/01/2004 (Tab. C - CCNL quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2002/2003)	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 ^a mensilità)
CATEGORIA D1	-	-
n. 4	D3	€12.305,08
TOTALE CATEGORIA D1		€12.305,08
CATEGORIA C	-	-
n. 9	C4	€15.766,83
n. 12	C3	€12.605,16
n. 3	C2	€1.507,05
TOTALE CATEGORIA C		€ 29.879,04
CATEGORIA B3	-	-
TOTALE CATEGORIA B3		-
CATEGORIA B1	-	-
n. 2	B6	€ 3.800,94
n. 2	B5	€ 3.075,56
TOTALE CATEGORIA B1		€ 6.876,50
CATEGORIA A	-	-
n. 4	A4	€ 3.497,92
TOTALE CATEGORIA A		€ 3.497,92
TOTALE COMPLESSIVO	-	€ 52.558,54

Le parti concordano di destinare per l'anno 2004 le risorse pari a €. 38.000,00 per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali da attribuire al personale dipendente.

Per cui, da quanto sopra enunciato le risorse complessivamente risultanti, destinate al finanziamento del Fondo delle progressioni economiche orizzontali anno 2004, ammontano ad €.90.558,54.

**2) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO
DELL' INDENNITA' DI COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 33 DEL C.C.N.L. DEL 22/01/2004**

Le quote dell'indennità di comparto dovute quali arretri anno 2003, finanziate con risorse decentrate stabili, sono pari a: €. 7.255,49

Per l'anno 2004 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a complessivi €. 41.696,62 (ivi compreso le quote comparto personale cessato 2003 riacquisite al fondo).

[Signature]

[Signature]

[Signature]



3) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEL REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA AI SENSI DELL'ART. 7 COMMA 7 DEL C.C.N.L. DEL 31/03/1999

Per il 2004, l'onere annuo da finanziare è pari a complessivi €. 627,73.

4) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT f) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999.

Per l'anno 2004, parte delle risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. f) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999, da attribuire al personale dipendente, come di seguito indicato, in applicazione dei criteri e delle modalità definite nel relativo articolo del C.C.D.I. del 23/06/2000 vigente fino alla data di sottoscrizione del presente C.C.D.I.:

- Al personale della categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ma che sia stato incaricato di sostituire i Responsabili dei Settori titolari di Posizione Organizzativa, viene erogato un compenso di € 1.032,91 lordo annuo.

- Lo stesso compenso viene erogato al personale di categoria C individuato per il medesimo incarico.

- Al personale delle categorie D, C e B3 formalmente incaricato del coordinamento di gruppi o che abbia funzioni plurime, è attribuito un compenso di € 413,17 annuo lordo.

Ciascun Responsabile di Settore provvederà a comunicare al Direttore Generale ed al Responsabile del Servizio del Personale il personale formalmente incaricato delle specifiche responsabilità di cui sopra; all'atto della liquidazione dei compensi, i Responsabili dei Settori procederanno alla verifica del permanere delle condizioni (nomine, revoche e durata degli incarichi conferiti) che hanno determinato l'individuazione del personale interessato, provvedendo a trasmettere apposito elenco al Servizio del Personale.

Per l'anno 2004 le risorse complessivamente destinate alla corresponsione di tale indennità sono € 12.694,99

5) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' E DEI COMPENSI RELATIVE A POSIZIONI DISAGIATE AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETTERA d) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999

Sono previste specifiche Indennità per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo/notturno, secondo la disciplina prevista dalle norme contrattuali vigenti e dal relativo articolo del presente C.C.D.I..

Per l'anno 2004 i profili professionali beneficiari dell'indennità di rischio sono i seguenti:

Profili Professionali individuati
Operai qualificati
Operai specializzati
Esecutore autista
Esecutore autista servizi vari
Operatore



Collab. professionale / Sorv. N.U.
Istruttore amm.vo - cimitero
Analista C.E.D.
Collaboratore prof. C.E.D.
Istruttore Dir. tecnico Protezione civile
Agente di P.A.
Ispettori di P.M. *
Agenti di P.M. *

* Il profilo è individuato con decorrenza dall' 01/11/2004.

Per l'anno 2004, le risorse complessivamente destinate alla corresponsione delle suddette indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. d) del C.C.N.L. DELL'01/04/99 sono pari ad € 66.277,28.

6) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL' INDENNITA' PERSONALE INSEGNANTE AI SENSI DELL'ART. 37, COMMA 1 LETT. d) DEL C.C.N.L. DEL 06/07/1995 INTEGRATA DALL' ART. 6 DEL C.C.N.L. DEL 05/10/2001

Per l'anno 2004 le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a €. 1.022,76.

7) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEL COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. e) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999

Si conviene che tale indennità, volta a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale inquadrato nelle categorie A - B e C, venga corrisposta, in applicazione dei criteri e delle modalità definite nel relativo articolo del C.C.D.I. del 23/06/2000, limitatamente alle giornate di effettiva presenza in servizio, nella stessa misura del 2003, soltanto per il periodo 01 Gennaio - 31 Ottobre 2004 al personale precedentemente individuato, qui di seguito elencato:

Profilo Professionale	N. Addetti	Indennità mensile
OPERAI QUALIFICATI	4	12,91
OPERAI SPECIALIZZATI	3	15,49
ESECUTORE AUTISTA	2	15,49
ESECUTORE AUTISTA/SERVIZI VARI	1	15,49
OPERATORE	1	24,53
COLLAB. PROFESSIONALE	1	24,53



CENTRALINISTA TELEFONICO	2	21,95
ISPETTORI DI P.M.	4	27,11
AGENTI DI P.M.	7	27,11

Si conviene, altresì, che la medesima indennità venga corrisposta, sempre limitatamente alle giornate di effettiva presenza in servizio, con decorrenza dall' 01/11/2004 al personale che risulta inquadrato nel profilo professionale riportato nel seguente prospetto:

Profilo Professionale Individuato	N. Addetti	Indennità mensile
CENTRALINISTA TELEFONICO	2	21,95

Per l'annualità 2004, le risorse complessivamente destinate alla corresponsione di tale indennità sono pari ad €. 3.779,93.

8) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. a) DEL C.C.N.L. DELL'01/04/1999.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno 2004 risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a €. 28.001,42.

9) UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. a) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999.

Si conviene di destinare per l'anno 2004 risorse variabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a € 30.854,20.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi annualità 2004, da erogare al personale dipendente secondo i criteri di cui al relativo articolo del C.C.D.I. del 23/06/2000 vigente fino alla data di sottoscrizione del presente C.C.D.I., sono quantificate complessivamente in € 58.855,62 e così composte:

- €. 28.001,42 derivanti dall'impiego di risorse stabili
- €. 30.854,20 derivanti dall'impiego di risorse variabili.

e vengono interamente destinate ai Progetti Obiettivo.



10) UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. g) DEL C.C.N.L. DELL'01/04/1999

UTILIZZAZIONE RISORSE Lett. K € 57.226,43 - Annualità 2004

Le predette risorse sono suddivise nel modo seguente:

- ❑ FONDO REGIONALE (ART. 16 L. R. n°41/96) € 28.931,47
- ❑ PIANO MIGLIORAMENTO SERVIZIO P. M. € (quota risorse assegnata dall'Assessorato Reg.le al momento non quantificabile)
- ❑ ART. 18 LEGGE 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni € 4.265,44
- ❑ Art. 59 comma 1 lettera p) del D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI € 7.558,58
- ❑ Compensi corrisposti per il procedimento per la definizione delle domande di sanatoria ai sensi art. 2, comma 49 legge 23/12/96, n. 662 € 15.749,38
- ❑ Compensi corrisposti per le attività di rilevazione statistiche dell'ISTAT € 721,56

Si conviene che:

L'erogazione dei compensi inerenti il Fondo Regionale di cui all'art. 16 della L.R. n°41/96 avvenga a seguito della partecipazione di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato all'apposito Piano di miglioramento dell'efficienza dei servizi degli Enti Locali predisposto dall'Ente, che prevede ed intende rispettare i seguenti obiettivi:

1. Continuare a migliorare i servizi resi alla cittadinanza, rendendo più semplice e più celere l'iter burocratico delle pratiche presentate;
2. Continuare a formare ed aggiornare il personale dipendente attraverso corsi di formazione individuale o collettivi, organizzati all'interno o al di fuori dell'ente;
3. Sviluppare ed ottimizzare l'uso di Internet da parte del personale dipendente;
4. Riconfermare l'ottimizzazione degli uffici con apertura al pubblico nelle più agevoli fasce orarie;
5. Continuare il controllo capillare del territorio, su più vasta scala possibile, per la sicurezza dei cittadini, attraverso il miglioramento professionale degli addetti al servizio della Polizia Municipale, provvedendo anche in forma autonoma alla specializzazione e all'aggiornamento dei componenti il corpo della P.M. ed avverrà sulla base delle indicazioni e/o criteri dettati dall'Assessorato Regionale alle Autonomie Locali.

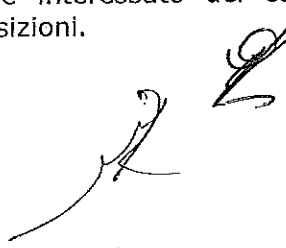
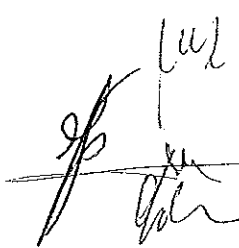
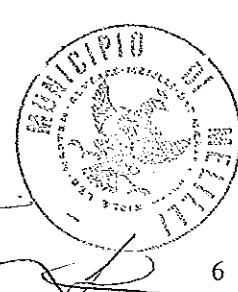
L'erogazione del compenso inerente il Piano Miglioramento Servizio P. M., sarà finalizzata alla partecipazione del relativo personale all'apposito Piano, predisposto dal Responsabile del Servizio P.M. sulla base delle indicazioni e/o criteri dettati dall'Assessorato Regionale alle Autonomie Locali.

L'erogazione al personale interessato dei compensi previsti dall'art. 18 Legge 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni, avverrà in base al relativo Regolamento approvato dall'Ente.

L'erogazione dei compensi al personale interessato di cui all'art. 59 comma 1 lettera p) del D.Lgs. 446/97 (somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI) avverrà in base al relativo Regolamento approvato dall'Ente.

L'erogazione dei compensi da corrispondere per il procedimento per la definizione delle domande di sanatoria al personale interessato avverrà in base ai criteri adottati dall'Ente.

L'erogazione al personale interessato dei compensi inerenti le rilevazioni ISTAT avverrà in base alle vigenti disposizioni.

11) FONDO LAVORO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART.14 DEL C.C.N.L. DELL'01/04/1999

Per l'anno 2004, il Fondo Lavoro Straordinario determinato ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 01/04/1999 ammonta ad € 29.156,06.

RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE - ANNUALITA' 2004

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario stanziate per l'anno 2004.

<i>Descrizione spesa</i>	<i>Importo in euro</i>
Risorse decentrate stabili	€ 271.725,50
Risorse decentrate variabili	€ 88.080,63
Totale costo contrattaz.coll. decentrata	€ 359.806,13
Fondo Lavoro straordinario	29.156,06
TOTALE GENERALE	€ 388.962,19

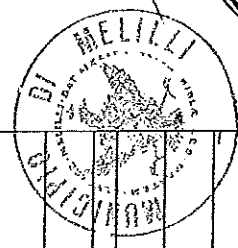


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2005			IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2005		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ 2.706,03	C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all' 01/01/2004	€ 90.558,54
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 160.010,51		Art. 7 comma 7 del C.C.N.L. 31/03/1999 Reinquadramento del personale dell'area di vigilanza	€ 590,80
	ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno			Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente anno 2005	€ 41.696,62
	ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità			Art. 36 comma 2 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori	€ 3.900,00
	ex lett. d) fondo per la qualità della prestazione individuale			Art. 17, comma 2 lett. j) CCNL 01/04/99	€ 20.000,00
				Art. 36 comma 1 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori	€ 20.000,00
	ex lett. e) fondo per la produttività casellaria e per il miglioramento dei servizi			Art. 17, comma 2 lett. f) CCNL 01/04/99	€ 1.022,76
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -		Indennità art. 6 - Indennità per il personale educativo e docente scolastico	€ 78.000,00
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -		Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo;	€ 45.638,71
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art. 2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	€ -		Art. 17 comma 2 lettera a) - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 550,00
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del I.E.D.	€ 25.951,61		Art. 17 comma 2 lettera e) - Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiata da parte del personale delle categorie A, B e C	
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII O.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	€ 8.829,59			
	Art. 15 comma 1 lettera i) 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 dal 01/01/04	€ -			
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	€ 25.988,65			
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato al 31/12/2004	€ 18.614,52			
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001	€ 1.671,43			
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	€ 12.135,08			
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	€ 9.786,55			
	Art. 34 comma 4 quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato al 31/12/2004	€ 12.025,23			
	Art. 33 comma 5 quote indennità di comparto acquisite al fondo personale cessato al 31/12/2004	€ 1.743,82			
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2005	€ 2.494,61			
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 281.957,43	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 281.957,43



[Handwritten signature]

COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

ALLEGATO 'B/1' parte B

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2005			IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2005		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997; economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati		C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 19.810,74
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio		C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera g) - Compensi per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lett. k)	€ 80.845,80
	Art. 15 comma 1 - lettera e) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni				
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale)				
	Art. 16, della L.R. 12/11/1996, n. 41 Fondo per il miglioramento dei servizi degli Enti Locali	€ 38.866,61			
	Art. 13, della L.R. 01/08/1990, n. 17 Fondo per il miglioramento dei servizi di Polizia Municipale (risorse destinate ai partecipanti al Piano di miglioramento del servizio di P.M.) (quota risorse assegnate dall'Assessorato Reg.le ed al momento non quantificabile)				
	Art. 18, Legge 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni. Fondo incentivante la ripartizione delle somme previste all'art. 18 della Legge 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni per la progettazione e la gestione delle OO.PP. o dei LL.PP. da parte del personale dell'Ufficio Tecnico. Percentuale stabilita: 2% comprensiva degli oneri riflessi posti a carico dell'Ente (quota risorse al netto degli oneri, suscettibile di variazione)	€ 7.035,88			
	Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 10.000,00			
	Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT (quota risorse al momento non quantificabile)				
	Compensi per procedimento per la definizione delle domande di sanatoria	€ 24.943,31			
	Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 356/96				
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2003				
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997				
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno				
	Art. 15 - comma 5 - Risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle				
C.C.N.L. 01/04/1999	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 2004	€ 19.810,74			
	Art. 34 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificati				
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 100.656,54	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		€ 100.656,54

cur

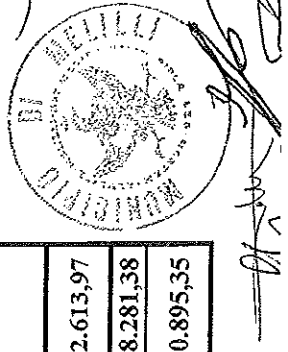
[Signature]

[Signature]

CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2005
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE
ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

N. d'ordine	Descrizione	Costi imputati sui capitoli degli stipendi	Costi imputati sui capp. 2846 - 2846/1 Fondo miglioramento dell'efficienza dei servizi	Costo imputato su vari capitoli di Bilancio	Totale Costi
1	Fondo per le progressioni orizzontali di cui all'art. 17 comma 2 - lettera b) CCNL 01/04/99	€ 49.268,89	€ 41.289,65	-	€ 90.558,54
2	Indennità di comparto anno 2005 Art. 33 CCNL 22/01/04	€ 39.952,80	€ 1.743,82	-	€ 41.696,62
3	Art. 7 comma 7 del C.C.N.L. 31/03/1999 Reinquadramento del personale dell'area di vigilanza	€ 590,80	€ -	-	€ 590,80
4	Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori di all'art. 36 comma 1 CCNL 22/01/04	€ -	€ 20.000,00	-	€ 20.000,00
5	Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori di all'art. 36 comma 2 CCNL 22/01/04	€ -	€ 3.900,00	-	€ 3.900,00
6	Indennità e compensi art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 01/04/99	€ -	€ 78.000,00	-	€ 78.000,00
7	Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate categorie A, B e C di cui all'art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 01/04/99	€ -	€ 550,00	-	€ 550,00
8	Indennità art. 6 CCNL 05/10/01 - Indennità per il personale educativo e docente scolastico	€ -	€ 1.022,76	-	€ 1.022,76
9	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01/04/99	€ -	€ 65.449,45	-	€ 65.449,45
10	Compensi per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lett. k) di cui all'art. 17 comma 2 lettera g) del CCNL 01/04/99	€ -	-	€ 80.845,80	€ 80.845,80
TOTALE COSTI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO		€ 89.812,49	€ 211.955,68	€ 80.845,80	€ 382.613,97
Fondo per lavoro straordinario anno 2005		€ -	€ 28.281,38	-	€ 28.281,38
TOTALE GENERALE		€ 89.812,49	€ 240.237,06	€ 80.845,80	€ 410.895,35

La spesa inerente gli oneri riflessi dovuti per legge è imputata nei rispettivi capitoli di bilancio.



CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2005
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE
ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

N. d'ordine	Descrizione	Totale Costi
1	Fondo per le progressioni orizzontali di cui all'art. 17 comma 2 - lettera b) CCNL 01/04/99	€ 90.558,54
2	Indennità di comparto anno 2005 Art. 33 CCNL 22/01/04	€ 41.696,62
3	Art. 7 comma 7 del C.C.N.L. 31/03/1999 Reinquadramento del personale dell'area di vigilanza	€ 590,80
4	Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori di all'art. 36 comma 1 CCNL 22/01/04	€ 20.000,00
5	Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori di all'art. 36 comma 2 CCNL 22/01/04	€ 3.900,00
6	Indennità e compensi art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 01/04/99	€ 78.000,00
7	Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate categorie A, B e C di cui all'art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 01/04/99	€ 550,00
8	Indennità art. 6 CCNL 05/10/01 - Indennità per il personale educativo e docente scolastico	€ 1.022,76
9	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01/04/99	€ 65.449,45
10	Compensi per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lett. k) di cui all'art. 17 comma 2 lettera g) del CCNL 01/04/99	€ 80.845,80
TOTALE COSTI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2005		€ 382.613,97
Fondo per lavoro straordinario anno 2005		€ 28.281,38
TOTALE GENERALE		€ 410.895,35



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

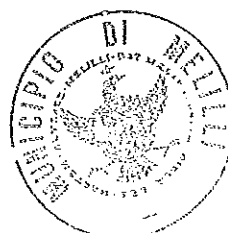


COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI MELILLI***

***FONDO RISORSE DI CUI ALL'ART. 31 DEL C.C.N.L. 22/01/2004
ANNUALITA' ECONOMICA 2005***



1) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETT. b) DEL CCNL DELL'1.4.1999

Il Fondo delle progressioni economiche orizzontali al 31/12/2004 ammonta ad €90.558,54.

Le parti concordano di utilizzare le risorse pari a €. 38.000,00, destinate al Fondo progressioni economiche orizzontali nel corso dell'anno 2004 e non utilizzate, per l'attivazione di nuove progressioni economiche orizzontali da attribuire al personale dipendente con decorrenza 01/01/2005, secondo i criteri e le modalità definiti nel relativo articolo del presente C.C.D.I..

Per cui, complessivamente, le risorse destinate al finanziamento del Fondo delle progressioni economiche orizzontali anno 2005, sono pari a €.90.558,54.

2) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL' INDENNITA' DI COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 33 DEL C.C.N.L. DEL 22/01/2004

Per l'anno 2005 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a complessivi €. 41.696,62 (ivi compreso le quote comparto personale cessato 2004 riacquisite al fondo).

3) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEL REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA AI SENSI DELL'ART. 7 COMMA 7 DEL C.C.N.L. DEL 31/03/1999

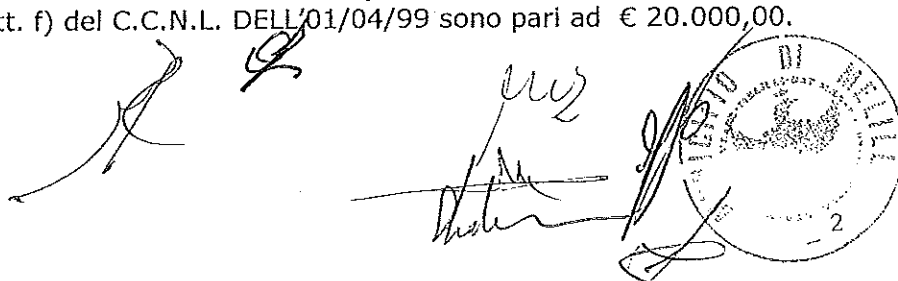
Per il 2005, l'onere annuo da finanziare è pari a complessivi €. 590,80.

4) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT f) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999, COME MODIFICATO ED INTEGRATO DALL'ART. 36, COMMA 1 DEL C.C.N.L. 22/01/2004

Per l'anno 2005, parte delle risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. f) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999, come modificato ed integrato dall'art.36, comma 1^, del CCNL 22/01/04, da attribuire al personale dipendente, secondo i criteri e le modalità riportate nel relativo articolo del presente C.C.D.I., per compensare le specifiche responsabilità affidate, qui di seguito indicate:

<u>Descrizione della specifica responsabilità individuata</u>	<u>Indennità annua lorda</u>
Sostituti Responsabili delle Posizioni Organizzative	€ 2.000,00
Personale delle categorie D, C e B3 formalmente incaricato del coordinamento di gruppi o che abbia funzioni plurime	€ 1.000,00

Per l'anno 2005, le risorse destinate alla corresponsione delle suddette indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. f) del C.C.N.L. DELL'01/04/99 sono pari ad € 20.000,00.



5) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT I) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999, LETTERA AGGIUNTA DALL'ART. 36, COMMA 2 DEL C.C.N.L. DEL 22/01/04

Per l'anno 2005, parte delle risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett i) del C.C.N.L. dell' 01/04/1999, lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2 del C.C.N.L. del 22/01/2004, da attribuire al personale dipendente, secondo i criteri e le modalità riportate nel relativo articolo del presente C.C.D.I., per compensare le specifiche responsabilità affidate, qui di seguito indicate:

Descrizione della specifica responsabilità individuata	Indennità annua lorda
Ufficiale di Stato civile – anagrafe - elettorale	€ 300,00
Responsabile di tributi	€ 300,00
Personale addetto ai servizi di protezione civile	€ 300,00
Archivista informatico	€ 300,00
Messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€ 300,00
Personale addetto all'U.R.P.	€ 300,00
Formatori professionali	€ 300,00

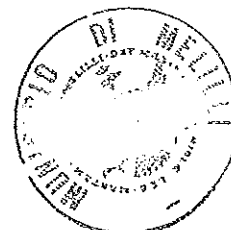
Per l'anno 2005, le risorse destinate alla corresponsione delle suddette indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. i) del C.C.N.L. DELL'01/04/99 sono pari ad € 3.900,00.

6) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' E DEI COMPENSI RELATIVE A POSIZIONI DISAGIATE AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETTERA d) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999

Sono previste specifiche indennità per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo/notturno, secondo la disciplina prevista dalle norme contrattuali vigenti e dal relativo articolo del presente C.C.D.I..

Per l'anno 2005 i profili professionali beneficiari dell'indennità di rischio sono i seguenti:

Profili Professionali individuati
Operai qualificati
Operai specializzati
Esecutore autista
Esecutore autista servizi vari
Operatore
Collab. professionale / Sorv. N.U. *
Istruttore amm.vo - cimitero



[Handwritten signatures and initials over the stamp and at the bottom of the page]

Analista C.E.D.
Collaboratore prof. C.E.D.
Istruttore Dir. tecnico Protezione civile
Agente di P.A.
Ispettori di P.M.
Agenti di P.M.

* Il profilo resta individuato fino alla data di definitiva sottoscrizione del presente C.C.D.I.

Per l'anno 2005, le risorse destinate alla corresponsione delle suddette indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. d) del C.C.N.L. DELL'01/04/99 sono pari ad € 78.000,00.

7) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL' INDENNITA' PERSONALE INSEGNANTE AI SENSI DELL'ART. 37, COMMA 1 LETT. d) DEL C.C.N.L. DEL 06/07/1995 INTEGRATA DALL' ART. 6 DEL C.C.N.L. DEL 05/10/2001

Per l'anno 2005 le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a €. 1.022,76.

8) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEL COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. e) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999

Per l'anno 2005 il profilo professionale beneficiario dell'indennità di disagio è il seguente:

Profilo Professionale Individuato	N. Addetti	Indennità mensile
CENTRALINISTA TELEFONICO	2	21,95

e le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a €. 550,00.

9) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. a) DEL C.C.N.L. DELL'01/04/1999.

Per l'anno 2005, si destinano risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a €. 45.638,71.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular official stamp, likely from the Italian Republic, with some illegible text and a central emblem. Below the stamp, there are more handwritten marks and signatures.

10) UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. a) DEL C.C.N.L. DELL' 01/04/1999.

Per l'annualità 2005, si conviene di destinare risorse variabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a € 19.810,74.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi annualità 2005, da erogare secondo i criteri di cui al relativo articolo del presente C.C.D.I., sono quantificate complessivamente in € 65.449,45 e così composte:

- € 45.638,71 derivanti dall'impiego di risorse stabili
- € 19.810,74 derivanti dall'impiego di risorse variabili.

e vengono destinate a Progetti Obiettivo.

11) UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. g) DEL C.C.N.L. DELL'01/04/1999

UTILIZZAZIONE RISORSE Lett. K € 80.845,80 - Annualità 2005

Le predette risorse sono suddivise nel modo seguente:

- ☐ FONDO REGIONALE (ART. 16 L. R. n°41/96) € 38.866,61
- ☐ PIANO MIGLIORAMENTO SERVIZIO P. M. € (quota risorse assegnata dall'Assessorato Reg.le al momento non quantificabile)
- ☐ ART. 18 LEGGE 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni (somma suscettibile di variazione) € 7.035,88
- ☐ Art. 59 comma 1 lettera p) del D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI € 10.000,00
- ☐ Compensi corrisposti per il procedimento per la definizione delle domande di sanatoria ai sensi art. 2, comma 49 legge 23/12/96, n. 662 € 24.943,31
- ☐ Compensi corrisposti per le attività di rilevazione statistiche dell'ISTAT € _____

Si conviene che:

L'erogazione dei compensi inerenti il Fondo Regionale di cui all'art. 16 della L.R. n°41/96 avvenga a seguito della partecipazione di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato all'apposito Piano di miglioramento dell'efficienza dei servizi degli Enti Locali predisposto dall'Ente.

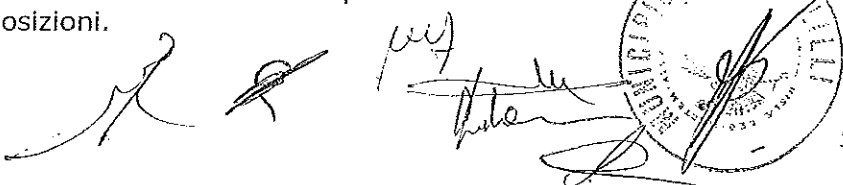
L'erogazione del compenso inerente il Piano Miglioramento Servizio P. M., sarà finalizzata alla partecipazione del relativo personale all'apposito Piano, predisposto dal Responsabile del Servizio P.M. sulla base delle indicazioni e/o criteri dettati dall'Assessorato Regionale alle Autonomie Locali.

L'erogazione al personale interessato dei compensi previsti dall'art. 18 Legge 109/94, come recepito dalla L.R. 02/08/2002, n. 7 e successive modifiche ed integrazioni, avverrà in base al relativo Regolamento approvato dall'Ente.

L'erogazione dei compensi al personale interessato di cui all'art. 59 comma 1 lettera p) del D.Lgs. 446/97 (somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI) avverrà in base al relativo Regolamento approvato dall'Ente.

L'erogazione dei compensi da corrispondere per il procedimento per la definizione delle domande di sanatoria al personale interessato avverrà in base ai criteri adottati dall'Ente.

L'erogazione al personale interessato dei compensi inerenti le rilevazioni ISTAT avverrà in base alle vigenti disposizioni.



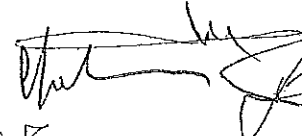
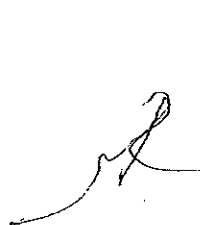
12) FONDO LAVORO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART.14 DEL C.C.N.L. DELL'01/04/1999

Per l'anno 2005, il Fondo Lavoro Straordinario determinato ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 01/04/1999 ammonta ad € 28.281,38.

RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE - ANNUALITA' 2005

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario stanziato per l'anno 2005.

<i>Descrizione spesa</i>	<i>Importo in euro</i>
Risorse decentrate stabili	€ 281.957,43
Risorse decentrate variabili	€ 100.656,54
Totale costo contrattaz.coll. decentrata	€ 382.613,97
Fondo Lavoro straordinario	€28.281,38
TOTALE GENERALE	€ 410.895,35



6