



**COMUNE DI GROTTERIA**  
**PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**TRA**

**AMMINISTRAZIONE COMUNALE**

**E**

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**ANNO 2008**

Il 3 dicembre 2008 alle ore 16,15 presso l'ufficio del Segretario comunale del Comune di Grotteria si è riunita la delegazione trattante nelle figure istituzionali della parte Pubblica:

1. Segretario Generale Dr. Arturo Tresoldi
2. Dr Lombardo Vincenzo Responsabile area finanziaria

Parte sindacale:

1. RSU - Bruzzese Isidoro
2. CGIL – FP - Paolo Fragomeni
3. Candido Vincenzo - CGIL – FP
4. Rappresentante della CISL- FPS di Reggio Calabria - Albanese Elisa
5. UIL FPL - Renato Scordino

Introduce la riunione IL Segretario Comunale , il quale ribadisce la buona volontà dell'Amministrazione di affrontare la questione in modo pacato, richiamando l'atto d'indirizzo emesso dalla Giunta Comunale con delibera GM 121 del 24/11/2008

Dopo una presentazione delle problematiche presentate dalla nuova normativa emessa attraverso il decreto legge 112 convertito in legge 133/2008 si procede all'esame del fondo salario accessorio , predisposto dal Responsabile Ufficio di Ragioneria ;

### COMUNE DI GROTTERIA

#### FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2008

Contratto	descrizione fonte finanziamento	importo	finanziamento già utilizzato	Importo
CCNL 1.4.99	Art. 14, comma 4		Progressioni orizzontali	<b>18.405,17</b>
	Art. 15, comma 1, lett a)	<b>32.009,15</b>	PO quota già fruita salario accessorio	
	Art. 15, comma 1, lett b)		Indennità comparto	<b>4.622,48</b>
	Art. 15, comma 1, lett c)		Indennità pers. educativo asili nido	
	Art. 15, comma 1, lett e) (part time Albanese Elisabetta 01/01/06 al 30/06/06		reinquadramento 31/3/99	<b>18,51</b>
	Art. 15, comma 1, lett g)		Totale (b)	<b>23.046,16</b>
	Art. 15, comma 1, lett h)			
	Art. 15, comma 1, lett i)		Rimanenza fondo 08 (a-b)	<b>27.778,54</b>
	Art. 15, comma 1, lett j) (1)	<b>2.105,18</b>	Rimanenza fondo 07 e prec	<b>16.099,19</b>

	Art. 15, comma 1, lett l)			
	Art. 15, comma 5)			
			Totale fondo disponibile	<b>43.877,73</b>
CCNL 5.10.01	Art. 4, comma 1) (2)	<b>2.878,37</b>		
	Art. 4, comma 2)	<b>5.293,34</b>		
CCNL 21.1.04	Art. 32, comma 1) (3) 2004	<b>1.593,30</b>	Ist var 2007 pag nel 2008	
	Art. 32, comma 2) (3/a) 2004	<b>1.284,92</b>	Reperibilità	<b>2.045,34</b>
	Art. 32, comma 7) (3) Solo 2004		Attività Particolarmente Disagiate	<b>2.680,00</b>
CCNL 8.2.06	Art. 4, comma 1) anno 2006	<b>1.298,06</b>	Arr progressione orizzontale	<b>1.730,04</b>
	Art. 4, comma 2-a) Solo 2006		Specifiche responsabilità	<b>6.700,00</b>
CCNL 11.04.08	Art. 8 comma 2) da anno 2008	<b>1.744,96</b>	Anagrafe	<b>300,00</b>
	Art. 8 comma 3) Solo 2008	<b>2.617,44</b>	Progetto obbiettivo	<b>5.450,00</b>
			Straordinario	<b>548,16</b>
			<b>Totale</b>	<b>19.453,54</b>
	<b>totale (a)</b>	<b>50.824,71</b>	<b>Disponibile al 28/10/2008</b>	<b>24.424,19</b>

	Note	
(1)	Monte salari 1997 - 0,52%	404.841,54
(2)	Monte Salari 1999 - 1,1%	261.669,62
(3 e 3/a)	Monte Salari 2001 -0,62- 0,50-0,20%	256.984,00
	Monte Salari 2003 - 0,5- 0,3%	259.612,75
	Lavoro straord anno 2000	2.504,82
	Monte salari 05 - 0,6% e 0,9%	290.826,19

IL RESP SERVIZIO AMMIN.  
CONTABILIE  
(Dr Vincenzo LOMBARDO)

E' poi iniziata la discussione sulla costituzione del fondo (fondo disponibile euro **24.424,19**, e sua ripartizione, dopo ampia discussione tra parte pubblica e sindacale e dopo innumerevoli proposte messe sul tavolo sono state prese in considerazione le seguenti determinazioni :

## 1) Reperibilità

---

La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle ipotesi già disciplinate dai vari regolamenti e per le seguenti aree di pronto intervento:

- Intervento a tutela della pubblica incolumità e salvaguardia del patrimonio comunale;
- Servizio di Polizia Municipale e protezione civile;

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.

Somma prevista e stanziata € 2.600,00 ( duemilaseivento/00)

## 2) Progressione orizzontale

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 11/04/2008;
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.
6. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:
  - progressione economica nell'ambito della categoria A (tutti i passaggi della categoria A):  
(gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

*previa selezione in base a:*

- risultati ottenuti;

- > valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
  - > impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - > gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.
- progressione economica verso B2 , B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):

gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999 integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

*selezione in base a:*

- > risultati ottenuti,
  - > valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
  - > impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - > gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.
- progressione economica verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4 (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) :

*selezione in base a:*

- > risultati ottenuti;
  - > valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
  - > impegno e alla qualità della prestazione individuale.
- progressione economica verso B7, C5 (passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C) e progressione economica all'interno della categoria D

previa selezione basata sugli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999:

*selezione in base a:*

- > risultati ottenuti,
- > valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- D impegno e alla qualità della prestazione individuale;

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;
  - tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.
- I criteri sopra riportati, così come completati e integrati, dovranno essere esplicitati attraverso metodologie permanenti di valutazione a cui dovranno essere correlati appositi processi applicativi. Metodologie e processi applicativi a cui dovranno attenersi i soggetti tenuti ad effettuare le valutazioni, che, in base all'art. 16, comma 2, lettera d) del contratto collettivo nazionale per la revisione del sistema di classificazione del personale, dovranno essere oggetto di concertazione.
- Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

La disciplina del comma 1 trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del CCNL. QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 - 2009 BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

**Importo prevista e stanziata € 700,00 ( Settecento/00)**

#### b) Attività particolarmente disagiate

##### **Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C**

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti.
3. L'indennità per compensare attività svolte in condizioni particolarmente disagiate in termini economici è stabilita in Euro 2,50 al giorno
4. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate sono le seguenti:

<b>Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</b>	<b>Compenso giornaliero</b>
Orari di lavoro articolati da una o più suspensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale addetto	Euro 2,50

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

**Importo prevista e stanziata € 1.730,00 ( Millesettecentotrenta/00)**

##### **Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C art 7 CCNL 9 MAGGIO 2006**

Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, debbano intendersi i casi e le fattispecie già previste e disciplinate dal 6° comma dell'art. 36 del CCNL 06/07/1995 e quindi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.

Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.

Al personale delle categorie B e C a cui sia stata formalmente attribuita tale responsabilità spetta un compenso annuo lordo in misura non superiore di Euro 2.500,00, come stabilito

dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09/1/2006.

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai)	Euro 1.500,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal responsabile del Servizio:  1) per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria; con delega da parte del responsabile all'adozione del provvedimento definitivo, compresa la sostituzione per breve periodo senza retribuzione come mansione superiore;	Euro 2.000,00 annue se riferita al possesso di tutti e tre i requisiti
2) affidamento e responsabilità di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;	Euro 1.800,00 annue se riferita al possesso due requisiti
3) versatilità a ricoprire la responsabilità di più servizi	• 1.600,00 annue se riferita al possesso di un requisito

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

Si stabilisce pertanto che ai sensi del comma 5 dell'art. 4 della legge 241/1990, il dirigente di ciascuna unità organizzativa dovrà provvedere preliminarmente ad assegnare con apposito provvedimento scritto e motivato al dipendente individuato, la responsabilità della istruttoria e di ogni altro adempimento inerente il singolo procedimento nonché, eventualmente, dell'adozione del provvedimento finale, pertanto necessiterà individuare i dipendenti responsabili delle tipologie di procedimenti di competenza dei vari Settori e al responsabile del procedimento dovranno essere affidati i compiti di cui all'art. 6 della legge 241/90, ed in particolare:

- a) adottare ogni misura necessaria all'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria, ivi compresa la richiesta di regolarizzare atti e/o documenti e di integrare istanze prive dei requisiti di ammissibilità di cui all'art. 3;
- b) effettuare ogni comunicazione ai soggetti istanti ed agli altri soggetti interessati o titolari del diritto di intervenire nel procedimento, ivi compresa la comunicazione di avvio del procedimento e la comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza;
- c) proporre l'indizione o indice la conferenza dei servizi di cui agli artt. 14 e ss. l. 241/1990 s.m.i.;

- d) promuovere la sottoscrizione di accordi integrativi o sostitutivi *ex art.* 11 l. 241/1990;
- e) curare le comunicazioni e le pubblicazioni previste da leggi e regolamenti, anche al fine di assicurare al provvedimento finale i requisiti di efficacia.

Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

**omma prevista e stanziata € 13.500,00 ( Tredicimilacinquecento/00)**

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

Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base dei criteri applicativi definiti nella sede decentrata.

Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

**omma prevista e stanziata € 300,00 ( Trecento/00)**

### **Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)**

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di

corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999;

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.
3. L'attribuzione del budget iniziale di produttività alle singole strutture prevede il seguente processo logico operativo:
  - a) Attribuzione dei programmi e degli obiettivi alle strutture organizzative
  - b) Attribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale"
  - c) Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente
  - d) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA
  - e) Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti sulla base dei fattori di valutazione
  - f) Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei responsabili
  - g) Regole generali.

#### **Attribuzione degli obiettivi alle strutture organizzative**

1 All'inizio del periodo di valutazione, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione dettati dall'Amministrazione, sentiti i Responsabili dei Settori organizzativi, vengono definiti, in relazione al PEG, o da analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

2 Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.

#### **Distribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale"**

1. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella, ricavati dal livello stipendiale previsto, per ogni posizione economica, dal CCNL sul nuovo ordinamento professionale del 31 marzo 1999.

posizione economica	Peso posizione
A1	11.7
A2	12.1
A3	12.6
A4	12.8
A5	13.1
B1	12.9
B2	13.4
B3	14.4
B4	14.9
B5	15.4
B6	15.8
B7	16.0
C1	15.8
C2	16.6

C3	17.4
C4	17.8
C5	18.5
D1	18.1
D2	20.0
D3	23.6
D4	25.0
D5	26.0
D6	27.0

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

◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

**c) Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente**

1. La ripartizione delle risorse tra le strutture dell'Ente si otterrà sommando le quote ottenute da ciascuna struttura nella ripartizione dei fondi "di peso potenziale" e "di programmi".
2. I Dirigenti delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.

**d) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA**

1. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
2. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
3. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
4. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
  - riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
  - riduzione del budget di settore al 75% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
  - utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.

---

### **Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei Responsabili:**

1. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Dirigente che attribuirà un punteggio compreso tra un minimo di 1 e un massimo di 5 ai seguenti fattori di valutazione:
  - **Volume di lavoro:** riferito al grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento dell'obiettivo;
  - **Qualità della prestazione:** relativa al grado di adeguatezza della prestazione richiesta ed all'impegno profuso;
  - **Integrazione organizzativa:** relativa alla partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione;
  - **Iniziativa e risoluzione dei problemi:** relativa alla capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'Ente;
  - **Flessibilità:** relativa alla disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi.
2. La somma dei pesi ottenuti da ciascun dipendente a seguito della valutazione di cui al punto e) viene definita "*peso individuale*" e rappresenta il valore con il quale ciascun dipendente concorre alla ripartizione del budget di Settore.
3. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini del sistema permanente di valutazione e dovrà essere consegnata al personale tassativamente entro il 20 del mese di Gennaio.

### **Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti**

Una volta definito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA per ciascun dipendente si provvederà al calcolo individuale di incentivazione in base a valori numerici raccolti che riguarderanno i seguenti elementi:

#### **Peso di partecipazione:**

riferito al peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella tabella utilizzata per il calcolo del peso potenziale in fase di suddivisione delle risorse.

#### **Giornate lavorate:**

equiparata a 100 la presenza convenzionale piena di 365 giorni annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica tutte le assenze dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione di:

- congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
- recupero di prestazioni di lavoro straordinario;
- periodi di assenza per infortunio dovuti a causa di servizio;
- permessi sindacali retribuiti;
- astensione obbligatoria dal lavoro per maternità;
- periodi utilizzati per il diritto allo studio;
- aspettative o permessi relativi alla legge 816/85;
- periodi per cure termali relative a infermità dipendenti da cause di servizio;
- permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92.

#### **Valutazione Individuale:**

Attribuzione di un valore numerico alla valutazione delle prestazioni di ogni dipendente utilizzando la metodologia e le schede definite dal sistema permanente di valutazione.

---

### **p) Regole generali:**

1. La singola scheda di valutazione delle prestazioni, dopo la sua compilazione a cura del

responsabile della struttura, dovrà essere oggetto di un incontro/colloquio con il dipendente interessato che potrà aggiungere le proprie osservazioni e dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza della valutazione.

La valutazione dei programmi, sia in fase preventiva, per la determinazione del budget iniziale, che in fase consultiva, per la certificazione dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative e contestuale determinazione del budget effettivo, è affidata al servizio di controllo interno, a cui inoltre è affidato il compito di verificare il rispetto dei criteri e della metodologia indicata e la necessaria informazione alle OO.SS.

Al pagamento delle competenze spettanti ai dipendenti provvederà il Servizio Personale entro il mese di Marzo.

**■ prevista e stanziata € 5.594,54 ( Cinquemilacinquecentoquarantanove/19)**

## STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno sedici del mese di Febbraio dell'anno 2009 , presso la sede del comune di Grotteria si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente , Sig. Dr Arturo Tresoldi

2. Delegazione di parte sindacale :

- Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:

Isidoro Bruzzese

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP :Paolo Fragomeni

C.G.I.L. FP : Vincenzo Candido

- 
- C.I.S.L - FPS : Elisabetta Albanese
  - U.I.L. FLP: Renato scordino
  - COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO (Fiadel/Cisal/Failp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail,-Unsiu,Confill Enti Locali — Cusal, Usppi- -Cuspel-Fasil-Fadel)
  - DICCAP - DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO — POLIZIA MUNICIPALE ("Snalcc — Fenal — Sulpum")
- 

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

Grotteria lì Letto,

confermato, sottoscritto.

Il Presidente

La delegazione sindacale