



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
Anno 2014

Il giorno 17 (DICIASSETTE) del mese di DICEMBRE dell'anno 2014 , presso la sede comunale a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Castel S. Pietro T., le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del **Presidente:**
Segretario Generale (dott.ssa Giacometti Cinzia)

R.S.U., nelle persone di:

Brazzoli Elisabetta
Capuano Silvana
Di Caprera Immacolata
Sartori Barbara
Senese Anna
Zoni Claudio
Cava Antonella

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Sabattani Isabella (CGIL FP)

..... (FPS CISL)

(UIL)-

sottoscrivono la allegata **ipotesi** di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2014

Le parti danno atto che

- l'efficacia del presente accordo è subordinata alla verifica favorevole circa la compatibilità dei costi con i vincoli e le disponibilità del bilancio, che sarà effettuata dal Collegio dei revisori del Comune di Castel S. Pietro Terme, del rispetto delle disposizioni in materia di tetto di spesa del personale , del patto di stabilità e successivamente, dalla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione;

-le risorse aggiuntive saranno erogate a consuntivo in relazione all'effettivo raggiungimento dei risultati;

-le risorse del fondo produttività sono finalizzate al miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della economicità dei servizi erogati .

Si riservano

Di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo;

si impegnano

a definire con apposito accordo annuale le modalità di erogazione delle risorse decentrate definite annualmente

Nel caso in cui insorgano controversie nell'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

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

Letto, approvato e sottoscritto

Delegazione _____ di _____ parte _____ pubblica

Segretario Generale (dott.ssa Giacometti Cinzia)



R.S.U.

Brazzoli Elisabetta 

BOLOGNESI STEFANO 

Capuano Silvana 

Di Caprera Immacolata 

Sartori Barbara _____

Senese Anna 

Zoni Claudio 

Cava Antonella _____

Organizzazioni sindacali territoriali

Sabattani Isabella (CGIL FP) 

Alessandro  (FP CISL)

.....(UIL) _____

MORINI FABIO DICCAP 





***IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI CASTEL S. PIETRO T.
PER L'ANNO 2014***

[Handwritten signatures]

17 DICEMBRE 2014

[Handwritten signatures]

3

Art. 1 – Oggetto e durata dell'accordo

Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2014. Per le parti non modificate si richiamano integralmente i CCDI del 17/04/2012, 22.11.2012 e 30.12.2013.

Le parti prendono atto che alla luce della vigente normativa (art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010 e ss. mm. e ii.), fatte salve eventuali modifiche, non sarà stipulato il CCNL. Inoltre, ai sensi del comma 2 bis del suddetto art. 9, dall'1/1/2011 al 31/12/2014 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non potranno superare quelle del 2010, salvo riduzione proporzionale in caso di decremento del personale o incremento, sempre proporzionale, in caso di incremento dell'organico. Pertanto la contrattazione integrativa non disporrà per detto periodo di ulteriori risorse rispetto a quelle consentite dai precedenti contratti nazionali e non limitate a specifiche annualità, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011.

Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

4

Art. 2 – Costituzione del fondo

La delegazione prende atto che il fondo, definito con determina dirigenziale, risulta costituito in € **526.357,58-** come da allegato. Tale importo risulta già depurato di tutte le cessazioni al 31.12.2014 ad oggi note. Si fanno salvi gli effetti di eventuali ulteriori future disposizioni interpretative in merito o ulteriori cessazioni ad oggi non conosciute. In tal caso, si compenseranno le eventuali ulteriori riduzioni sul fondo di cui al successivo art. 10.1.

- UTILIZZO DELLE RISORSE

Le risorse decentrate quantificate dall'Amministrazione comunale per l'anno 2014, come riportato nell'allegato 1), vengono utilizzate come segue:

Art. 3 – Progressioni economiche

Si confermano le progressioni economiche orizzontali in atto.

Spesa annua stimata 98.000,00

Art. 4 – Posizioni organizzative

Per la definizione dell'Area delle Posizioni organizzative e relativi criteri di attribuzione e valutazione, si fa riferimento al regolamento di organizzazione ed alla concertazione in data 25 giugno 2007.

Spesa annua stimata 133.000,00

Art. 5 – Indennità di turno, reperibilità, maneggio valori, maggiorazioni e riposi compensativi

5.1 INDENNITA' DI TURNO

Al fine di realizzare la più ampia fruibilità dei servizi aperti al pubblico, si individuano modalità lavorative in turno, nell'ambito delle seguenti attività:

- Asili nido
- Polizia Municipale

La liquidazione dei compensi avverrà secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL del 14/9/00.

Il presente articolo trova applicazione nei confronti del personale a tempo indeterminato e determinato.

Spesa annua stimata 52.000,00

4

5.2 INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Al fine di garantire la continuità di alcuni servizi, in caso di interventi urgenti imprevedibili, possono essere istituite delle "aree di pronto intervento". In relazione a tali aree, viene corrisposta l'indennità di reperibilità.

Se non diversamente indicato, si intendono tutte le ore non coperte dal normale orario di servizio.

Si confermano le aree di intervento definite nel CDI per l'anno 2009

L'indennità di reperibilità verrà corrisposta ai sensi e con le modalità di cui all'art. 23 del C.C.N.L. 14/9/00 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 5/10/2001.

Il presente articolo trova applicazione nei confronti del personale a tempo indeterminato e determinato.

Spesa annua stimata 23.000,00

5.3 INDENNITA' PER MANEGGIO VALORI

Si riconosce al personale individuato con provvedimento formale "agente contabile" nelle seguenti misure:

valore medio mensile da 400,00 e fino a € 2.000,00 indennità giornaliera € 1,00

valore medio mensile oltre € 2.000,01 indennità giornaliera € 1,50

L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio o in proporzione al periodo di svolgimento dell'incarico.

Spesa annua stimata 1.000,00

5.4 RIPOSO COMPENSATIVO

Quando il personale, per particolari ragioni di servizio, è chiamato a prestare attività lavorativa nel giorno coincidente con il riposto settimanale (sia festivo che feriale), compete il riposo compensativo (pari alla prestazione eseguita) e la maggiorazione oraria del 50%. Non compete, quindi, l'indennità di turno e/o compensi per lavoro straordinario (art. 24 CCNL 14/9/00).

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Spesa annua stimata 3.000,00

Art. 6 - Fondo per compensare attività disagiate

6.1 DISAGIO PER PARTICOLARI SITUAZIONI LAVORATIVE

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità.

Spesa annua stimata 5.500,00



E' pertanto correlata alla prestazione lavorativa effettuata. -Attività	COMPENSO €**(da rapportarsi ai gg. di effettiva presenza).
<ul style="list-style-type: none"> • Addetto qual.serv.supporto (CAT. B3) • Addetto qualif. Serv. Manut. (CAT. B3) • Resp. Serv. Trasp. Scol. (CAT. C) • Resp. Serv. Verde Pubblico (CAT.C) 	31,00 mensili **
<hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Esecutore addetto serv. Supporto (CAT. B1) • Esecutore Servizi Tecnici Manutent. (CAT. B1) 	35,00 mensili **

6

Art. 7 – Fondo per compensare compiti che comportano specifiche responsabilità

Le indennità di cui al presente articolo, sono attribuite in dodicesimi in rapporto al periodo di attribuzione della responsabilità, a cura del dirigente competente; sono altresì riproporzionate in presenza di rapporti di lavoro part-time. Il dirigente competente dovrà altresì, segnalare eventuale sospensione/revoca della suddetta attribuzione.

7.1 INDENNITA' RESPONSABILITA' U.O.-

Si conferma il sistema di valutazione delle responsabilità di "R.U.O.", attribuito alle cat. D (non titolari di posizione organizzativa), di cui al CDI 2009, e relativi valori ivi previsti: -alla valutazione rapportata a 100% (punteggio max 30) corrisponde un importo massimo di € 2.500,00. Gli importi decrescenti, saranno rapportati alle valutazioni di cui sopra.

E' prevista una soglia minima di p. 12 (valore 40%), cioè si riconosce l'indennità con una valutazione superiore al 40%. La valutazione è effettuata dall'OIV, su proposta del dirigente.

Spesa annua stimata 29.000,00 + 1.550,00

7.2 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PERSONALE CAT. B3-C

E' riconosciuta al seguente personale inquadrato nelle Cat. B3/C ed inquadrati nei seguenti profili professionali/funzioni svolte:

- "Addetto qual. Servizi tecnici-manutentivi" - cat B3 ("Preposti" o Capisquadra);
- Resp. Serv.verde pubblico – cat. C (coordinam.squadre);
- Geometra cat. C (coordinamento squadre esterne di manutenzione)

L'importo di tale indennità è fissato nella misura di € 260,00 annua.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stesi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza

Spesa annua stimata 3.000,00

7.3 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ex-art.36 CCNL 22.1.2004

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi.


Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stesi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.








Viene riconosciuta con cadenza ANNUALE, su segnalazione dei Responsabili.

L'indennità di cui al presente punto è riconosciuta al seguente personale:

Ufficiale di stato civile e anagrafe
 Addetti relazioni con il pubblico/sportello polifunzionale

Spesa annua stimata 5.400,00



Art. 8 – Altre indennità

8.1 INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO "PRIMA INFANZIA"

Questa voce ricomprende le indennità previste dai C.C.N.L. , nei confronti del personale educativo degli asili nido Comunali e ricomprende le seguenti indennità:

1 b) Indennità di cui all'art. 31 -7^ comma C.C.N.L. 14.09.2000 (indennità 120.000 - € 61,97 mensili lordi per 10 mesi) -

1 c) Indennità di cui all'art. 6 C.C.N.L. 05.10.2001 (660.000 annua € 340,86)

Il presente articolo trova applicazione nei confronti del personale a tempo indeterminato e determinato.

Spesa annua stimata 16.015,00

8.2 INDENNITA' PERSONALE CAT. A- B1 (art. 32 c.9 CCNL 22/1/2004

Ai sensi dell'art. 32 -c9- del CCNL 22.2.2004, è confermata per il personale assunto e collocate nelle categorie A – B1, l'indennità di € 64,56 annue lorde (istituita dall'art. 4 – c.3 -CCNL 16.7.95)

Spesa annua stimata 850,00

Art. 9 – Indennità di comparto

Questa quota è finalizzata al riconoscimento della indennità di comparto istituita dall'art.33 del C.C.N.L. 22.01.2004, secondo le misure ivi previste, escluso la quota relativa all'anno 2002.

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

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

Nel caso di progressioni verticali, grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Il presente articolo trova applicazione nei confronti del personale a tempo indeterminato e determinato.

Spesa annua stimata 67.000,00

ART. 10 – Compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi

L'erogazione delle risorse di questo fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio annuale, PEG, PDO).

10.1 Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

L'erogazione della produttività collettiva è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente, e sarà erogata:

- ❖ a tutto il personale a tempo indeterminato (i nuovi assunti devono vantare una presenza di almeno 60 giorni di servizio effettivo);
- ❖ al personale a tempo determinato, che vanta almeno 6 mesi e 1 giorno di servizio continuativo nell'anno; nel caso di prestazioni svolte a cavallo di due anni complessivamente pari o superiori a sei mesi, si considera il periodo più lungo riferito ad uno dei due anni.
- ❖ al personale in servizio a tempo parziale, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.

Modalità di erogazione

L'importo annualmente determinato, sarà riconosciuto a consuntivo, sulla base delle condizioni di verifica e di valutazione delle seguenti aree:



AREA DEI RISULTATI: valuta i risultati raggiunti dal collaboratore, in riferimento agli obiettivi Quantificati, e secondo la seguente parametrizzazione:

- ❖ **Raggiungimento degli obiettivi di P.E.G.:** percentuale dal 60% al 70%
 - obiettivi raggiunti dal 90% al 100% = 70%
 - obiettivi raggiunti dall'80% al 89,99% = 65%
 - obiettivi raggiunti dal 60% al 79,99% = 60%

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'O.I.V, sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile di Area/Servizio e dal CdG, in cui sono indicati i risultati raggiunti dall'Area/Servizio, agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di Servizio/U.O., la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno.

Nel mancato raggiungimento degli obiettivi dovrà comunque tenersi conto di elementi indipendenti dalla volontà del lavoratore.

AREA DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI: valuta aspetti particolarmente significativi e determinate capacità di maggior rilievo.

- ❖ **Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi =** percentuale 30%

Lo strumento per la valutazione dell'apporto individuale, è la scheda di valutazione (**Al. 1**), che prevede 5 fattori di valutazione, ad ogni fattore viene attribuito un punteggio compreso tra 1 e 5.

L'allegato 2) rappresenta 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.

La scheda sarà compilata dal Responsabile di Area, cui il dipendente presta servizio, il quale potrà avvalersi dei Resp. di Servizio, se ritenuto necessario e/o opportuno.

La scheda definitiva di valutazione viene consegnata annualmente ad ogni dipendente (che firmerà per avvenuta consegna). Entro 8 gg. successivi alla consegna, il dipendente, eventualmente assistito da un Rappresentante sindacale/RSU, può chiedere un incontro con il Responsabile che ha effettuato la valutazione per eventuali chiarimenti.

Successivamente e comunque entro 15 gg. dalla consegna della scheda, il dipendente può chiedere il riesame al Segretario Generale. Il Segretario Generale, sentite le parti ed acquisite eventuali valutazioni dell'OIV, procede direttamente, entro 15 gg. dalla richiesta del dipendente, alla conferma o rettifica della valutazione.

Gli esiti della valutazione vengono consegnati al Servizio personale, per i successivi adempimenti e conservati agli atti dei fascicoli personali.

I compensi di cui al presente articolo, soggiacciono alle disposizioni vigenti in materia di assenze.

Il fondo va ripartito in base ai seguenti valori riferiti alle categorie professionali:

CAT.	A	€	88,00
CAT.	B1-B3	€	90,00
CAT.	C	€	94,00
CAT.	D (D1-D3) (no titolari APO)	€	98,00

La quota del fondo destinato alla produttività collettiva è residuale, anche a seguito di liquidazione effettiva degli altri istituti previsti nel presente C.D.I. In tal caso saranno proporzionalmente rivalutati i parametri / categoria in relazione alle somme effettivamente disponibili.

Spesa annua stimata 10.342,58

10.2 -PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE/GRUPPI PER PROGETTI

L'amministrazione individua i seguenti ambiti rilevanti, finalizzati ad una migliore gestione di alcuni servizi:

- a) Area dei servizi ai minori (attività estive dei servizi d'infanzia)
- b) Area della sicurezza stradale (piano neve).
- c) Area della sicurezza edifici/impianti

L'amministrazione si riserva, comunque, di valutare ulteriori progetti che dovessero emergere.



A - ATTIVITA' ESTIVE SERVIZI D'INFANZIA - (art. 31 -5° c. CCNL 14/09/2000)

Il progetto è disciplinato dall'accordo in essere relativamente all'incentivazione del personale dei nidi d'infanzia per l'effettuazione delle attività ulteriori di cui all'art. 31 del CCNL del 14/9/2000.

Le attività garantite nell'ambito del progetto sono incentivate con le modalità fissate dal verbale di concertazione sull'applicazione degli articoli 30 e 31 del CCNL 14/9/2000 – sottoscritto il settembre 2001 (GC. 102/2001) e successiva integrazione.

La liquidazione avverrà a consuntivo, sulla base della relazione predisposta dal responsabile, attestate il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e le quote individuali da corrispondere.

Spesa annua stimata 5.400,00

B- AREA DELLA SICUREZZA STRADALE (PIANO NEVE)

Il piano è finalizzato alla incentivazione del personale che garantisce attività della sicurezza stradale di pronto intervento per la stagione invernale, in situazione di neve e ghiaccio, che comportino rischi per la incolumità della circolazione. Sarà attivato nel periodo 1/11- 31/3, per le fasce orarie non coperte dal normale orario di servizio.

Verrà predisposto un elenco di personale che fornirà la propria disponibilità alla chiamata.

E' prevista una quota economica forfettaria pari ad € 60,00 per ogni chiamata, quale incentivo collegato alla prestazione.

L'erogazione avverrà sulla base di una dettagliata relazione delle attività svolte disposte dal Dirigente, con particolare riferimento agli importi spettanti, tenuto conto della spesa stimata annua

Spesa annua stimata 3.000,00

C -AREA DELLA SICUREZZA EDIFICI/IMPIANTI

Il piano si pone l'obiettivo di migliorare la capacità di intervento dai servizi di pronta reperibilità e di fronteggiare, con la disponibilità dei dipendenti non in reperibilità, alcuni eventi che richiedono una capacità operativa e / o professionalità, non garantita dal numero delle risorse normalmente a disposizione per ogni turno di reperibilità, e finalizzata al ripristino delle necessarie condizioni di sicurezza, in occasione di eventi rari e imprevedibili.

E' prevista una quota economica forfettaria pari ad € 50,00 per ogni chiamata, quale incentivo collegato alla prestazione.

L'erogazione avverrà sulla base di una dettagliata relazione delle attività svolte disposte dal Dirigente, con particolare riferimento agli importi spettanti, tenuto conto della spesa stimata annua

Spesa annua stimata 1.000,00

ART. 11 – Criteri per l'incentivazione delle attività "a progetto"

11.1

Tali risorse sono destinate all'incentivazione del personale impegnato nei seguenti progetti di sviluppo approvati con delibera GC. 94/19.5.2014:

< "Avvio sperimentazione dell'armonizzazione dei sistemi contabili"

< "Progetto qualificazione ludoteca e promozioni azioni a sostegno della genitorialità"

e, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale addetto ai servizi interessati, non incaricati di P.O.;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del progetto, sarà stato valutato positivamente dai Responsabili di Servizio;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi, come da indicatori definiti dai Responsabili di Servizio, e dall'apporto individuale. Le risorse ex art. 15, comma 5 sono sottoposte a condizione, consistente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno.

A fine gestione, i Responsabili di Servizio produrranno una specifica relazione al fine di rappresentare i risultati raggiunti, individuare i beneficiari dell'incentivazione e i relativi importi individuali.

La liquidazione degli importi individuali, avverrà sulla base di apposita scheda di valutazione predisposta dal Responsabile del progetto che terrà conto della performance individuale e di gruppo (ALL.2). dei risultati finali e della scheda di valutazione sarà data informazione al personale interessato.

La valutazione individuale si concentra sulla prestazione del singolo e viene condotta sulla base di criteri generali, i quali costituiscono una guida attraverso la quale esprimere il giudizio sulla prestazione individuale.

La valutazione di gruppo è tale perché non prende in considerazione la prestazione dell'individuo, del singolo, ma piuttosto perché si concentra sull'attività svolta da una pluralità di persone. Se il carattere fondante della valutazione di gruppo è l'attività svolta da una pluralità di persone, l'oggetto della valutazione non può che essere il risultato di quella attività, cioè che cosa il gruppo ha prodotto con il proprio lavoro.

Spesa annua stimata 12.000,00

11.2

PROGETTO "IL MIGLIORAMENTO DELLA POLIZIA LOCALE NELLA COMUNITA'

Approvato dalla Gc con atto n. 53 del 7 aprile 2014 e aggiornato con deliberazione GC n. 168 in data 15.10.2014.

L'incentivazione si erogherà a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi, come da indicatori definiti dal Comandante, secondo quanto indicato nelle citate deliberazioni. Le risorse sono sottoposte a condizione, consistente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno.

A fine gestione, il Comandante produrrà una specifica relazione al fine di rappresentare i risultati raggiunti, individuare i beneficiari dell'incentivazione e i relativi importi individuali..
Dell'esito della valutazione finale sarà data informazione al personale interessato.

Spesa annua stimata 32.300,00

Fondi finalizzati

ART. 12 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto di cui all'art.17 –c.5 del CCNL 1/4/99 e confermato dall'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

12.1 INCENTIVI RECUPERO EVASIONE FISCALE – SERVIZIO TRIBUTI – art. 3 c.57 L.662/96

Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, 1^ comma lett. d) del DLGS 446/97, saranno distribuite con riferimento alla deliberazione GC. 25/4.3.2003 modificata con deliberazioni GC. 73/13.4.2004 e n. 183 del 21.11.2011, con le quali è stato approvato il regolamento concernente il "Fondo incentivante da destinare al personale dell'Ente impegnato nelle attività di accertamento e controllo dell'evasione fiscale", con relative modalità e criteri di accertamento/liquidazione tra i dipendenti interessati.

Spesa annua stimata 4.000,00

12.2 INCENTIVI LEGGE MERLONI

Le modalità di erogazione degli incentivi per la progettazione, sono contenute nel "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivante la progettazione, ai sensi della L.109/94 e ss.mm." approvato con deliberazione GC. 126 in data 04/09/2007,relativamente ai compensi maturati precedentemente alla L: 114/2014.

Le risorse sono quantificate e finanziate nei capitoli di bilancio.

Spesa annua stimata 20.000,00

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

ALL. N. 1) SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO 2014

Dipendente _____

SERVIZIO/U. OPERATIVA _____

Responsabile: _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	Valutazione (attribuire da 1 a 5 punti)	Peso % Cate g. A, B,C	Peso Categ. D
Contributo individuale al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa (AREA/SERVIZIO/U. OP.): - indifferente al raggiungimento dei risultati p. 1 - collabora al raggiungimento dei risultati p. 2 - accetta le innovazioni p. 3 - promuove iniziative per migliorare i risultati p. 4 - si pone obiettivi di miglioramento a lungo termine p. 5		10	30
Puntualità e precisione nei compiti assegnati: - scarsa puntualità e precisione p. 1 - modesto impegno per l'accuratezza e la qualità p. 2 - affronta argomenti in base a criteri di importanza ed urgenza p. 3 - attiva procedure per l'accuratezza e la qualità del servizio fornito p. 4 - elabora e propone modalità operative per il miglioramento della qualità p. 5		30	10
Iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi: - non riesce a risolvere i problemi in autonomia p. 1 - analizza i problemi sulla base della propria esperienza e del quadro normativo p. 2 - risolve i problemi ordinari e quotidiani p. 3 - identifica e risolve problemi e situazioni complesse p. 4 - individua nuove soluzioni ed alternative per problemi complessi p. 5		10	20
Attitudine a lavorare in gruppo, coordinando le proprie attività con quelle dei colleghi sia nell'ambito del proprio ufficio che trasversalmente: - passivo p. 1 - partecipa e collabora solo se sollecitato a farlo p. 2 - stabilisce buoni rapporti di collaborazione p. 3 - consolida il gruppo p. 4 - valorizza gli altri p. 5		30	30
Capacità di adattare il proprio modo di lavorare alle mutevoli esigenze poste dal contesto: - si attiene ai propri metodi in modo rigido p. 1 - segue le procedure p. 2 - applica le regole e le procedure con una certa flessibilità p. 3 - individua nuove procedure p. 4 - adotta organizzazione e processo di lavoro flessibili p. 5		20	10
Totale	p.	100	100
Pari al		% 30%	30%

Eventuali annotazioni rilevanti per la valutazione e/o motivazione dei punteggi attribuiti:

Il Responsabile

DATA _____

IL DIPENDENTE P.RICEVUTA

SEGUE SCHEDA VALUTAZIONE

Eventuali annotazioni rilevanti per la valutazione e/o motivazione dei punteggi attribuiti:

DATA, _____

Il Responsabile _____

12

N.B.: Entro gli 8 giorni successivi alla consegna il dipendente può chiedere un incontro con il Responsabile, che ha effettuato la valutazione, per eventuali chiarimenti.

Successivamente, e comunque entro 15 giorni dalla comunicazione della valutazione il dipendente, anche con il supporto delle OO.SS. può inoltrare richiesta scritta di riesame al Segretario Generale, indicando la motivazione.

---SPAZIO PER L'EVENTUALE RICORSO---

Ricorso al Segretario Generale presentato il _____
Esito del contraddittorio _____

(eventuali materiali allegati: _____)

Valutazione finale _____

Il Segretario Generale _____

Il dipendente _____

Il Rappr.Sind.(eventuale) _____

Data _____

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, corresponding to the fields for the Secretary General, the employee, the representative, and the date.

ALL.2)

PROGETTO – VALUTAZIONE ANNO 2014

DIPENDENTE:

VALUTAZIONE INDIVIDUALE – max 30%

La valutazione individuale si concentra sulla prestazione del singolo e viene condotta sulla base di criteri generali, i quali costituiscono una guida attraverso la quale esprimere il giudizio sulla prestazione individuale.

A) Valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali nell'ambito del progetto		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Non Sufficiente	0	
Sufficiente	4	
Positivo	8	
Ampiamente positivo	12	
MAX P.12	TOTALE A)	

B) Valutazione dell'attività lavorativa		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività (0-2)		
Capacità di iniziativa e livello di autonomia (0-2)		
Orientamento all'utenza interna ed esterna (0-2)		
Flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto (0-2)		
MAX P.8	TOTALE B)	

Eventuali osservazioni del Dirigente relativamente all'impegno profuso dal dipendente nelle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi del progetto

1- VALUTAZIONE DI GRUPPO – max 70%

La valutazione di gruppo è tale perché non prende in considerazione la prestazione dell'individuo, del singolo, ma piuttosto perché si concentra sull'attività svolta da una pluralità di persone. Se il carattere fondante della valutazione di gruppo è l'attività svolta da una pluralità di persone, l'oggetto della valutazione non può che essere il risultato di quella attività, cioè che cosa il gruppo ha prodotto con il proprio lavoro.

Grado di raggiungimento	Punteggio attribuito
obiettivi raggiunti dal 90% al 100% = 70%	
obiettivi raggiunti dall'80% al 89,99% = 65%	
obiettivi raggiunti dal 60% al 79,99% = 60%	

RIEPILOGO

FATTORE VALUTAZIONE	PUNTI	% ATTRIBUITA
A) Valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali nell'ambito del progetto - MAX P. 12 – 18%		
B) Valutazione dell'attività lavorativa MAX P. 8 - 12%		
Tot. A – B MAX p. 20= 30%		
C) Grado di raggiungimento -MAX 70%		
TOTALE		

IL RESPONSABILE PROGETTO

IL DIPENDENTE

COSTITUZIONE FONDO

PARTE FISSA Disciplina di riferimento	Importo 2010	Importo 2014
Importo unico ex art. 31, c. 2 CCNL 22/1/2004	379.341,49	379.341,49
RIA ex art. 4, c. 2 CCNL 5/10/2001		1.130,88
Incremento dotazioni organiche ex art. 15, c. 5 CCNL 1/4/1999	0,00	0,00
Incremento 0,62% monte salari 2001 ex art. 32, c. 1 CCNL 22/1/2004	24.755,36	24.755,36
Incremento 0,50% monte salari 2001 ex art. 32, c. 2 CCNL 22/1/2004	19.964,00	19.964,00
Economie PEO anno precedente		
Incrementi PEO da CCNL		
Incremento 0,50% monte salari 2003 ex art. 4, c. 1 CCNL 9/5/2006	18.134,27	18.134,27
Incremento 0,6% monte salari 2005 ex art. 8, c. 2 CCNL 11/4/2008	25.262,00	25.262,00
Totale parte fissa	467.457,12	468.588,00
decurtazione per cessazioni	0,00	-54.178,28
Totale parte fissa dopo decurtazione per cessazioni	467.457,12	414.409,72
PARTE VARIABILE Disciplina di riferimento	Importo 2010	Importo 2014
Sponsorizzazioni ex art. 4, c. 4 CCNL 5/10/2001	1.880,25	282,00
integrazione art. 15 c.2	40.585,59	40.585,59
Economie da risorse del lavoro straordinario	1.412,90	7.812,81
somme ex-art.43 L. 449/97	16.826,78	161,87
Economie da produttività ex art. 31, c. 5 CCNL 22/1/2004 e art.17, comma 5 CCNL 1/4/1999	13.988,64	9.544,91
Incremento per attivazione nuovi servizi ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999	58.000,00	12.000,00
208 CDS		32.300,00
art.115 c.1 lett. K-ICI	9.880,00	4.000,00
		106.687,18
decurtazione cessazioni		-14.739,32
Importo parte variabile con decurtazione per cessazioni	142.574,16	91.947,86
Incremento ex art. 16 D.L. 98/2011	0,00	
	142.574,16	91.947,86
L.109/94	20.000,00	20.000,00
Totale parte variabile	162.574,16	111.947,86
riepilogo CON DECURTAZIONE	2010	2014
fissa	467.457,12	414.409,72
variabile	162.574,16	111.947,86
TOTALE CON DECURTAZIONE	630.031,28	526.357,58

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

Il fondo di cui al citato art 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno 2014 è ripartito come segue.

1.1 Istituti contrattuali finanziati con la **parte fissa** del fondo per il salario accessorio:

PARTE FISSA		414.409,72
ISTITUTI CONTRATTUALI:		
Fondo per corrispondere agli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria	98.000,00	
Area posizione organizzativa/ind. Coord..	134.550,00	
Indennità educatrici asilo nido (art.31 - comma 7 CCNL del 14/9/2000)	5.660,00	
Maggiorazione indennità personale educativo (art.6 CCNL secondo biennio 2000 - 2001)	10.355,00	
Indenn, cat. A-B1	850,00	
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004)	67.000,00	
Totale	316.415,00	-316.415,00
Importo disponibile da trasferire alla parte variabile del fondo		97.994,72

1.2 Istituti contrattuali finanziati con la **parte variabile** del fondo per il salario accessorio

ISTITUTO CONTRATTUALE		PREVENTIVO (€)
Importo disponibile	43.647,86	
Importo trasferito dalla parte fissa del fondo	97.994,72	
Importo lett. K	24.000,00	
Art. 15-c5	12.000,00	
Utilizzo proventi 208 cds	32.300,00	
Importo totale da destinare agli istituti della parte variabile		209.942,58
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo (piani di attività anche pluriennali, progetti strumentali e di risultato) 10.342,58 + 5.400,00		15.742,58
Indenn. turno-reperibilità		75.000,00
Indenn. RUO		29.000,00
Indennità di maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo, secondo la vigente normativa contrattuale.		4.000,00
Compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate-progetti		9.500,00
Compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, e indenn. ex- art. 36		8.400,00
Incentivi per le specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse che sono indicate nella lettera K dell'art.15.		
-compensi "L.Merloni"	20.000,00	
-comp. ICI	4.000,00	24.000,00
Progetti sviluppo - art. 15 c.5		
-sperimentazione armonizzazione contabile	10.000,00	
-sviluppo ludoteca	2.000,00	12.000,00
Progetto Sicurezza		32.300,00
Totale utilizzo		209.942,58

riepilogo utilizzo	2014
Voci fisse	316.415,00
Voci variabili	209.942,58
TOTALE UTILIZZO	526.357,58