

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ERCOLANO PER IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010 E CODE CONTRATTUALI CCDI DEL 26.02.2009

Premesso che:

- in data 15 ottobre 2010 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Ercolano di area non dirigenziale, per il Fondo per le risorse decentrate anno e code contrattuali CCDI del 26.02.2009;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con parere n. 55613 del 27.10.2010 ha espresso parere favorevole circa la coerenza degli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto decentrato rispetto ai vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'Ente nel termine prescritto dall'art. 5, comma 3, del CCNL del 01.04.1999;
- la Giunta Municipale con deliberazione in data 04.11.2010 n. 151, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Oggi 10 novembre 2010, nella sede del Comune di Ercolano, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI stipulati in data 31 marzo e 1° aprile 1999, in relazione al disposto dell'articolo 40, comma 3, e art. 40/bis comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'articolo 4 del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'articolo 10 dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti:

A) per la parte pubblica, il dott. Ferdinando GUARRACINO, Presidente della Delegazione Trattante - Segretario Generale;

B) per la parte sindacale:

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE				
Nome	Cognome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Presente	Assente
		F.P. C.G.I.L. EE.LL.		X
Salvatore	TINTO	F.P. C.G.I.L. EE.LL.		X
Corrado	ALARIO	U.I.L. F.P.L.		X sottoscritto il 16.11.2010
Michele	IMPERATO	U.I.L. F.P.L.	X	
Biagio	PREZIOSO	F.P.S. C.I.S.L.	X	
Palmiro	COBIANCHI	F.P.S. C.I.S.L.		X
Salvatore	RUGGIERO	C.S.A.		X
		C.S.A.		X
		Di.C.A.A.P. /SULPM		X
		Di.C.A.A.P. /SULPM		X
Abete	Ciro	R.S.U.	X	
Bisaccia	Domenica	R.S.U.	X	
Cascone	Claudio	R.S.U.		X
Cascone	Franca	R.S.U.		X

Cepollaro	Giuseppe	R.S.U.	X	
Coppola Provitera	Giuseppe	R.S.U.		X
D'Avino	Mario	R.S.U.	X	
D'Antonio	Teresa	R.S.U.	X	
Di Bartolomeo	Nicola	R.S.U.		X
Iacomino	Gerardo	R.S.U.		X
Iengo	Giovanni	R.S.U.	X	
Oliviero	Vincenzo	R.S.U.	X	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, relativo al personale, assunto a tempo indeterminato, con qualifica non dirigenziale, al Comune di Ercolano.

Il presente Contratto viene stipulato nel rispetto delle procedure previste dall'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 – per il personale dell'Area non dirigente.

Art. 1 - Premessa

Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

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

Le parti richiamano:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165 (Norme Generali sull'Ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche) e s.m.i. con particolare riferimento agli articoli 40 e 48;
- gli articoli 3, 4 e 5 del CCNL 1° aprile 1999;
- l'articolo 16 del CCNL 31 marzo 1999;

- i CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali (personale dipendente) del 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006 e 31 luglio 2009;
- le fasi procedurali della contrattazione decentrata definite dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile della pubblica amministrazione (ARAN) per il Comparto Regioni ed Autonomie Locali: 1) nomina del presidente e dei componenti della delegazione trattante di parte pubblica, a cura della giunta; 2) quantificazione delle risorse ed eventuale elaborazione delle direttive a cura della giunta; 3) costituzione della delegazione di parte sindacale (a tal fine dovrà tenersi conto di tutti i soggetti sindacali previsti dall'articolo 10, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999: RSU e rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria); 4) acquisizione della o delle piattaforme rivendicative sindacali (la mancata presentazione della piattaforma, comunque, non è di impedimento all'avvio delle trattative, stante il principio generale di libertà negoziale e la posizione di parità di entrambe le parti contrattuali); 5) svolgimento delle trattative; 6) sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo; 7) verifica della compatibilità degli oneri finanziari (a cura dell'organo di revisione contabile: questi verifica la coerenza delle clausole del CDI con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'ente); 8) esame della giunta ed (eventuale) autorizzazione alla sottoscrizione; 9) sottoscrizione definitiva del CDI e successiva trasmissione all'ARAN;

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

Art. 2 -Campo di applicazione

Il presente accordo ha l'obiettivo di definire principi e criteri che integrino e rafforzino, a livello di Ente, le scelte già operate in sede di contrattazione nazionale in materia di gestione e sviluppo del personale.

Il presente contratto si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dell'Amministrazione Comunale di Ercolano. Tutte le norme si applicano anche al personale incaricato di Posizione Organizzativa fatte salve le ipotesi di esclusione specificamente ed espressamente contemplate nelle disposizioni successive o dalle norme del vigente CCNL.

Esso regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art. 4 CCNL 1.4.1999 (senza obbligo di accordo per i punti di cui al comma 2, lettere d), e), f) ed m)) e all'art. 16, comma 1, CCNL 31.3.1999, e costituisce atto integrativo rispetto alla normativa ed alla contrattazione nazionale.

Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali sottoscritto in data 31/03/1999 e del C.C.N.L. sottoscritto in data 01/04/1999 e successivi ancora vigenti, di seguito per brevità del vigente CCNL.

Art. 3 -Durata ed efficacia del contratto

Il presente CCDI è stipulato ai sensi del D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni ed ai sensi del CCNL relativo al Comparto Regioni – Enti Locali.

Esso disciplina le materie previste dall'art.16, comma 1 del CCNL 31.03.99 e degli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01.04.99 come modificati dai successivi vigenti CC.CC.NN.LL..

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL che viene indicata nel quadriennio **2006/2009** per la parte normativa e **2009/2010** per la parte economica.

Il presente contratto assumerà piena vigenza ed efficacia dalla data di sottoscrizione definitiva, conseguente allo svolgimento delle procedure di cui all'art. 5 del CCNL del 1.4.1999.

In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL o di modifiche sulla legislazione vigente in materia di lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto rimangono valide le disposizioni della contrattazione integrativa pregressa.

Le parti riapriranno il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali o nella normativa riguardanti gli aspetti disciplinati nel presente contratto.

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

Il contratto potrà essere modificato anche in singole parti durante la sua vigenza qualora se ne verificasse l'esigenza, con l'accordo delle parti.

Per le verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, la delegazione trattante di parte pubblica convoca, dopo il 1° semestre e, comunque, entro il 1 Luglio di ogni anno, un incontro finalizzato

alla verifica dell'utilizzo delle risorse e al suo adeguamento, se necessario. A tal fine l'Ufficio contabilità del personale, trasmette in tempo utile, alle Rappresentanze Sindacali un documento avente ad oggetto il monitoraggio della spesa derivante dall'applicazione del CCDI.

Con cadenza annuale le parti si incontrano per determinare in sede di contrattazione decentrata le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.

Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione e/o applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Le parti, nello spirito del nuovo Contratto, ritengono di orientare le loro decisioni circa i diversi Istituti contrattuali, su alcuni obiettivi ritenuti strategici e prioritari per una corretta gestione del personale:

- valorizzazione della risorsa umana e recupero di professionalità;
- politiche retributive incentrate sulla produttività, sul merito e sul conseguimento degli obiettivi di efficienza;
- incentivazione della formazione professionale;
- centralità della funzione dirigenziale.

Le parti precisano altresì che tutte le materie non rimesse specificatamente all'istituto della contrattazione trovano compiuta definizione nei Contratti e nella normativa in materia di Enti locali.

Art. 4 – Risorse Decentrate anno 2010

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate secondo le modalità definite dai commi 2 e 3 dell'art. 31 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del vigente CCNL, così come di seguito rappresentato.

Si prende atto della costituzione del Fondo per le Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2010 (determinazione dirigenziale n. 02/08/388 del 22.09.2010) calcolato nell'importo di euro **2.375.855,72 di cui € 1.904.731,72 PARTE STABILE E € 471.124,00 PARTE VARIABILE**, (come da tabella che segue), escluso il fondo per lo straordinario (**€ 57.561,74**).

Per effetto dell'art. 73 della legge 113/2008, a decorrere dall'anno 2009, il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, è stato ridotto dell'importo derivante dai risparmi del part time.

A sensi dell'art. 4, comma 1, CCNL 31.07.2009, per il mancato rispetto del patto di stabilità nell'anno 2006, il fondo **non** beneficia degli incrementi di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL.

	Descrizione della fonte del finanziamento	Entità del finanziamento Euro	Finanziamenti già utilizzati	Entità in euro
CCNL 1.4.99	Art. 14, comma 4 A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale. A Decorrere dal 01.01. 2009 le risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario di €.172.685,22 sono destinate alle progressioni economiche	34.647,00 172.685,22	Progressioni orizzontali	€ 5.242,00 € 342.835,58€ € 271.753,00 (PROGRESSIONE FINANZIATA CON IL CCDI DEL 31.07.2006 ANNO 2007) PROGRESSIONE FINANZIATA CON IL CCDI DEL26.02.2009 € 164.148,48 ----- €783.979,06
	Art. 15, comma 1, lett. a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in	882.951,35 19.800,00 902.751,35	Posizioni organizzative	€ 161.909,24

	proporzione al numero dei dipendenti interessati;			
	<u>Art. 15, comma 1, lett. b)</u> le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;	0,00	Indennità di comparto	€ 218.827,64 (€ 197.981,60 a carico del fondo ed € 20.846,04 a carico del bilancio, vedi penultima riga della tabella)
	<u>Art. 15, comma 1, lett. c)</u> gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;	0,00	Inden. Pers. Educ. e docente scolastico	€ 9.543,00
	<u>Art. 15, comma 1, lett. f)</u> i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;	7.815,54	-	
	<u>Art. 15, comma 1, lett. g)</u> l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;	68.484,09		
	<u>Art. 15, comma 1, lett. h)</u> dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;	23.240,56		
	<u>Art. 15, comma 1, lett. l)</u> da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;	0,00		
	<u>Art. 15, comma 1, lett. j)</u> un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;	45.609,14		
** risorse a carico del bilancio degli enti	<u>Art. 15, comma 1, lett. L)</u> le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	15.000,00		
	<u>Art. 15, comma 5</u> In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni	195.121,73		

	organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. <u>PER GLI EFFETTI DERIVANTI DALL'INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE</u>			
CCNL 5.10.01	Art. 4, comma 1 Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	116.999,26		
	Art. 4, comma 2 Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	96.421,54		
CCNL 22.1.2004	<u>Art. 32, comma 1</u> Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	52.106,26		
	<u>Art. 32, comma 2</u> Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	42.021,18		
	<u>Art. 32, comma 7</u> La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	16.808,47		
CCNL 09.05.2006	<u>Art. 4 comma 1</u> "Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. A-ENTRATE CORRENTI ANNO 2005: € 42.376.626,86 B- SPESA PERSONALE ANNO 2005: 13.616.918,81 RAPPORTOTRA A E B: = 32,13% MONTE SALARI ANNO 2003 DAL CONTO ANNUALE 2004: € 8.615.484,00X0,5%=€ 43.077,42	43.077,42		
	<u>Art. 4, comma 2</u> In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati: a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%; b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.			
CCNL 11/04/2008	<u>Art. 8 commi 1 e 2</u> 1. Gli enti, relativamente al biennio economico 2006-2007, integrano le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa nel rispetto del Patto di stabilità interno, per quelli che vi sono sottoposti, e in coerenza con il quadro normativo delineato dall'art.1, comma 557, della legge n. 27 dicembre 2006, n.296, e con le corrispondenti previsioni delle leggi finanziarie dettate specificamente per le Camere di Commercio, ferma restando, in relazione alla specificità di ciascuna tipologia di ente, l'osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.	51.096,92		

	<p>2. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. A-ENTRATE CORRENTI ANNO 2006: € 43.740.595,00 B- SPESA PERSONALE ANNO 2006: 16.273.945,54 RAPPORTOTRA A E B: = 37,20% MONTE SALARI ANNO 2005 DAL CONTO ANNUALE 2005: € 8.516.153,00X06%=€ 51.096,92</p>			
	<p>Art. 8 comma 3 3. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 4, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati: a) fino ad un massimo dello 0,3 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%; b) fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.</p>	0,00		
CCNL 31.07.2009	<p>Art. 4. Comma 1 Per gli Enti costituiscono requisiti per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa: a. il rispetto del Patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007; b. il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale; il rispetto delle corrispondenti previsioni delle leggi finanziarie dettate specificamente per le Camere di Commercio; c. l'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione; d. l'osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.</p>	0,00		
	<p>Art. 4. Comma 2 Presso gli Enti Locali, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art.31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali: a. nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38 %; b. nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%. L'ente ha violato il patto di stabilità nell'anno 2006</p>	0,00		
	TOTALE	1.883.885,68		1.174.258,94
	Inden. di comparto, quota art. 33, c. 4 lettera A **)	20.846,04		
	Disponibilità residua	1.904.731,72		

**** risorse a carico del bilancio degli enti**

QUADRO B: PROSPETTO RELATIVO ALLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI
(articolo 31, comma 3 CCNL 22.01.2004)

	Descrizione della fonte del finanziamento	Entità del finanziamento Euro
CCNL 1.4.99	<p>Art. 15, comma 1, lett. D) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizzazione eccetera con soggetti pubblici o privati)</p>	0,00
	<p>Art. 15, comma 1, lett. e) economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996</p>	
	<p>Art. 15, comma 1, lett. k) risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 1% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera k) e successive modificazioni ed integrazioni</p>	<p align="right">ICI ANNO 2009 85.000,00 COMPENSI PER PROGETTAZIONE</p>

		<p>IMPEGNATI AL 31.12.2009: 65.846,00 COMPENSI PRE PROGETTI PERSONALE SEP 5.640,00</p>
	<p><u>Art. 15, comma 1, lett. m)</u> gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.</p>	0,00
	<p><u>Art. 15, comma 1, lett. n)</u> per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.</p>	0,00
	<p><u>Art. 15, comma 2.</u> In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza</p>	0,00
	<p><u>Art. 15, comma 4</u> Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.</p>	0,00
	<p><u>Art. 15, comma 5</u> In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. <u>PER GLI EFFETTI NON CORRELATI ALL'AUMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE IVI COMPRESI QUELLI DERIVANTI DALL'AMPLIAMENTO DEI SERVIZI E DALLE NUOVE ATTIVITÀ, DEL CCNL DELL'1.4.1999;</u></p>	0,00
CCNL 14.09.00	<p><u>Art. 54</u> Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.</p>	0,00
CCNL 5.10.01	<p><u>Art. 4, comma 3</u> La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, comprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.</p>	0,00
	<p><u>Art. 4, comma 4</u> La lett. d) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: "d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative: a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.</p>	0,00

CCNL 22.1.2004	Art. 32, comma 6 (non applicabile ai Comuni)	0,00
	TOTALE	(*) 156.486,00
CCNL 22.1.2004	Art. 31, comma 5 Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento. Somme non utilizzate	314.638,00 RESIDUI FONDO ANNO 2009 E PRECEDENTI
	TOTALE B	471.124,00

(*) art. 15, comma 1, lett. k)

COMPENSI PER PROGETTAZIONE € 65.846,00 GIA' LIQUIDATI

COMPENSI PER PROGETTO I.C.I.. € 85.000,00 GIA' LIQUIDATI

COMPENSI PRE PROGETTI PERSONALE SEP € 5.640,00 GIA' LIQUIDATI

QUADRO RIEPILOGATIVO

RISORSE	TOTALE DOTAZIONE	RISORSE STABILMENTE UTILIZZATE	DISPONIBILITA' RESIDUA
QUADRO A RISORSE STABILI	1.883.885,68	1.174.258,94	709.626,74
QUADRO B RISORSE VARIABILI	** 20.846,04	** 20.846,04	(*) 156.486,00 <u>314.638,00</u> 471.124,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE AL 31.12.2009 A VALERE PER IL 2010-	Parte stabile 1.904.731,72 Parte variabile 471.124,00 totale 2.375.855,72		1.180.750,74

NOTA *) (*) art. 15, comma 1, lett. k)

COMPENSI PER PROGETTAZIONE € 65.846,00 GIA' LIQUIDATI

COMPENSI PER PROGETTO I.C.I.. € 85.000,00 GIA' LIQUIDATI

COMPENSI PER PROGETTI PERSONALE SEP € 5.640,00 GIA' LIQUIDATI

NOTA **) risorsera carico del bilancio degli enti

Art. 5 – Straordinario

Il fondo per il lavoro straordinario per il corrente anno è costituito in **€ 57.561,74**.

L'importo di cui al comma 1 del presente articolo viene ripartito tra i singoli Settori sulla base di quanto già stabilito nei precedenti CCDI.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Dirigente del settore ove il dipendente presta attività lavorativa.

Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
- elenco nominativo del personale autorizzato;
- periodo e durata delle prestazioni;
- indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.

Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Dirigente del settore ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati, mediante apposita certificazione del dirigente del settore.

Le certificazioni attestanti attività per prestazioni di lavoro straordinario che non presentano copertura finanziaria nelle risorse del budget assegnate, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei dirigenti dei settori. L'amministrazione si impegna a fornire alle OO.SS., alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre la fine del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori.

Sulla base dei dati forniti ciascuna delle parti, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e

stabile riduzione, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, potrà chiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di tale istituto contrattuale.

Prestazioni straordinarie richieste al personale per calamità naturali oppure altre prestazioni legate ad attività che determinano un chiaro vantaggio economico per l'Ente, devono essere remunerate con fondi del bilancio dell'ente, giusto art. 40 comma 1 e 2 del richiamato CCNL 2002/2005;

Art. 6 - Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2010

1. Le risorse variabili destinate a finanziare gli istituti di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999 sono quantificate in € **510.000,00** per l'anno 2009 ed in € **510.000,00** per l'anno 2010.
2. Si confermano la regolamentazione degli istituti contrattuali (**INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO**) già concordati nei precedenti contratti decentrati.
3. Si confermano, inoltre, i precedenti accordi relativi agli istituti di seguito elencati:
AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE = si confermano gli attuali accordi;
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' = si confermano gli attuali accordi: spesa massima per le indennità di responsabilità pari ad un massimo di € 98.000,00 per la Categoria B e C e € 52.000,00 per la Categoria D, da erogarsi nel rispetto delle norme contrattuali di 1° e secondo livello, previa attribuzione al singolo settore delle risorse utilizzabili da parte della Conferenza dei Dirigenti.

Le parti concordano pertanto, per l'anno 2010, la seguente destinazione delle risorse: contenute nel Fondo per le risorse decentrate:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' – ANNO 2010		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 31/03/1999	Reinquadramento Personale area vigilanza e Personale ex 2 ^a q.f.	
	Agenti di P.M.	28.839,81
	Personale ex 2 ^a q.f.	<u>1.908,30</u>
	TOTALE	30.748,11
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio al 31.12.2009	783.979,06
	P.E.O. cat. A e B (art. 7 del presente CCDI)	
	anno 2009	79.800,00
	anno 2010	79.800,00
	P.E.O. cat. D (art. 7 del presente CCDI)	59.595,12
	anno 2009	59.595,12
	anno 2010	59.595,12
	TOTALE	1.062.769,30
	Art. 17 comma 2 – lettera c) Fondo l'indennità di posizione organizzativa e di risultato	161.909,24
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 Incremento indennità per il personale educativo	9.543,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità di comparto a carico del fondo	197.981,60
	Cui si aggiunge € 20.846,04 a carico del bilancio per un totale di € 218.827,64	
	Art. 15, comma 1, lett. L) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	€ 1.462.951,25

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2010		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
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	510.000,00

	Art. 17 comma 2 lettera e) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	80.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B – C D TOTALE	80.000,00 52.000,00 132.000,00
	Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Quota ICI destinata a finanziare progetti o piani di attività per il miglioramento dell'ufficio tributi	85.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Compensi per progettazione	65.846,00
	Art. 17, comma 2, lettera a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 31.3.1999. (Note: quota comprensiva di € 5640,00 destinata a finanziare il trattamento accessorio personale Ex S.E.P.)	40.058,47
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	912.904,47

Art. 7 – Sistema delle progressioni

in attuazione di quanto già contrattato con il CCDI del 26.02.2009 (art. 16) sarà avviata e conclusa nell'anno 2010 una selezione in progressione economica orizzontale, per l'anno 2009, alla quale potrà partecipare tutto il personale dipendente in servizio, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.99 e dell'art. 23, commi 1 e 2 del d.Lgs. n. 150/2009,

Per quanto sopra il fondo viene così definito:

- Somme destinate per P.E.O. già effettuate € **783.979,06**
 - Somme destinate per P.E.O. anno 2009 € **278.790,27**
- Sommano € **1.062.769,33**

Al riguardo si precisa che le progressioni riguarderanno il personale ascritto alle categorie A – B e D in servizio aventi i requisiti nei limiti degli specifici importi stanziati nella precedente tabella di cui al precedente articolo 6, nel rispetto dei criteri e delle modalità indicate nel CCDI del 15.11.2002 e ss.mm.ii. così come modificato dal presente CCDI. La valutazione sarà riferita all'anno 2009 ed avrà decorrenza economica dal 1.01.2009.

Possono partecipare alla selezione i dipendenti in servizio al 01.01.2009. Per la valutazione il dipendente dovrà avere svolto nell'anno 2009 almeno sette mesi di attività.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale dal 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.

A tal fine ciascun dirigente entro gg. 15 dalla sottoscrizione del presente accordo valuterà il personale di categoria A, B e D assegnato, alla data del 01.01.2009, al settore di pertinenza utilizzando le schede di valutazione allegate al presente contratto. Dette schede debitamente compilate saranno trasmesse all'ufficio competente in materia di

personale che le ritrasmetterà alla Commissione di valutazione costituita da tutti i dirigenti in servizio e dal segretario comunale. La Commissione procederà a redigere le graduatorie di merito.

L'idoneità al passaggio è conseguita con punti 80/100.

A parità di punteggio, avrà precedenza nell'effettuare lo scorrimento orizzontale, nell'ordine di seguito riportato, il dipendente:

- con un maggiore periodo di permanenza nella posizione economica;
- di maggiore età.

Art. 8 – Compensi per produttività

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a **40.058,47** comprensivi delle quote destinate al salario accessorio per il personale EX SEP ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività individuale, così come previsto dall'art. 37 del vigente CCNL.

La ripartizione delle risorse ai settori è effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti allargata al Nucleo di valutazione. Sono confermati per l'anno 2010 le disposizioni relativi alla produttività previsti dai CCDI vigenti nell'Ente.

Art. 8 – Formazione

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli Enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia sociale dei servizi, richiedono, da parte dell'Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo ed, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.

L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.

Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:

- a) interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente di ciascun settore sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Responsabile di struttura interna al settore, con risorse appositamente destinate;
- b) interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore..

Le modalità gestionali degli interventi di cui al periodo precedente sono definite dalla Conferenza dei Dirigenti di cui al comma 8.

Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Dirigente chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto.

Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

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

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;

- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

La Conferenza dei dirigenti definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

Il Dirigente del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa.

Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può richiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti comma costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

Art. 9– Pari Opportunità

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della Legge n. 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione.

Art. 10 – Interpretazioni autentiche del presente contratto

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al c.1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta, a mezzo lettera Raccomandata.

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

Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.

L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

Art. 11 – Norme Finali

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale con eventuale ritorno sulla presente contrattazione.

**SCHEDE di VALUTAZIONE per la
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
all'INTERNO della CATEGORIA**

COMUNE DI ERCOLANO

Scheda di Valutazione

Anno _____

di

Dipendente

Profilo professionale _____ cat./PE _____

A. Scheda di valutazione: informazioni di carattere generale

PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNO _____

SETTORE E SERVIZIO DI APPARTENENZA:

Settore

Servizio

INFORMAZIONI GENERALI DEL VALUTATO

Cognome e Nome

Matricola

Data di nascita

Titolo di studio

Data di assunzione

Data di cessazione

Categoria al 31 dicembre _____

dal

Posizione economica nella categoria

dal

Profilo

FUNZIONI ATTRIBUTE

CATEGORIA “A”

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori	Punteggio assegnato
Esperienza acquisita/Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento -		15	
*Esperienza acquisita in proporzione agli anni di anzianità	5		
Capacità di utilizzare adeguatamente l'esperienza acquisita al fine della soluzione delle problematiche emergenti	5		
Percorsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet, per interesse proprio, confrontandosi sia con il proprio Responsabile sia con Responsabili o colleghi d'altri Enti	5		
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese		35	
Qualità della prestazione individuale resa - Qualità della prestazione/dei rapporti con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti		50	
Puntualità e precisione	10		
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	5		
Capacità d'iniziativa, anche di piccola entità ma in grado di migliorare i risultati in minor tempo e con maggior efficacia	10		
3) Qualità della prestazione con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti	10		
Qualità dei rapporti con i colleghi	5		
Qualità dei rapporti con l'utenza/altri Enti	10		
TOTALE		100	

- **Note:** si decurtano da n. 1 a 4 punti in rapporto alla entità della sanzione disciplinare, ricevuta nel biennio antecedente il 01.01.09

Valutazione analitica complessiva			Barrare la riga che interessa
0 – 35	A	Non adeguato al ruolo	
36 – 55	B	Quasi adeguato al ruolo	
56 – 70	C	Adeguato al ruolo	
71 – 80	D	Più che adeguato al ruolo	
81 - 100	E	Eccellente. Supera ampiamente le aspettative del ruolo	<input checked="" type="checkbox"/>

ERCOLANO _____ IL DIRIGENTE DI ASSEGNAZIONE _____

Osservazioni del valutato:

Osservazioni del valutatore:

Firma del valutato

Firma del valutatore

CATEGORIA “B”

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori	Punteggio assegnato
Esperienza acquisita/Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento -		15	
*Esperienza acquisita in proporzione agli anni di anzianità	5		
Capacità di utilizzare adeguatamente l'esperienza acquisita al fine della soluzione delle problematiche emergenti	5		
Percorsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet, per interesse proprio, confrontandosi sia con il proprio Responsabile sia con Responsabili o colleghi d'altri Enti	5		
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese		35	
Qualità della prestazione individuale resa - Qualità della prestazione/dei rapporti con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti		50	
Puntualità e precisione	10		
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	5		
Capacità d'iniziativa, anche di piccola entità ma in grado di migliorare i risultati in minor tempo e con maggior efficacia	10		
3) Qualità della prestazione con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti	10		
Qualità dei rapporti con i colleghi	5		
Qualità dei rapporti con l'utenza/altri Enti	10		
TOTALE		100	

- **Note:** si decurtano da n. 1 a 4 punti in rapporto alla entità della sanzione disciplinare, ricevuta nel biennio antecedente il 01.01.09

Valutazione analitica complessiva			Barrare la riga che interessa
0 – 35	A	Non adeguato al ruolo	
36 – 55	B	Quasi adeguato al ruolo	
56 – 70	C	Adeguato al ruolo	
71 – 80	D	Più che adeguato al ruolo	
81 - 100	E	Eccellente. Supera ampiamente le aspettative del ruolo	<input checked="" type="checkbox"/>

ERCOLANO

_____ IL DIRIGENTE DI ASSEGNAZIONE _____

Osservazioni del valutato:

Osservazioni del valutatore:

Firma del valutato

Firma del valutatore

CATEGORIA “C”

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori	Punteggio assegnato
Esperienza acquisita/Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento -		15	
*Esperienza acquisita in proporzione agli anni di anzianità	5		
Capacità di utilizzare adeguatamente l'esperienza acquisita al fine della soluzione delle problematiche emergenti	5		
Percorsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet, per interesse proprio, confrontandosi sia con il proprio Responsabile sia con Responsabili o colleghi d'altri Enti	5		
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese		35	
Qualità della prestazione individuale resa - Qualità della prestazione/dei rapporti con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti		50	
Puntualità e precisione anche in considerazione di un lavoro che richiede tempi d'esecuzione molto ridotti	10		
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	5		
Capacità d'iniziativa e capacità propositiva, sia di piccola sia di grande entità (es.: in assenza di direttive e informazioni dettagliate) così da risolvere e/o migliorare gli obiettivi nel minor tempo possibile e con maggior efficacia	10		
Qualità della prestazione	10		
Qualità dei rapporti con i colleghi	5		
Qualità dei rapporti con l'utenza/altri Enti	10		
TOTALE		100	

- Note: si decurtano da n. 1 a 4 punti in rapporto alla entità della sanzione disciplinare, ricevuta nel biennio antecedente il 01.01.09

Valutazione analitica complessiva			Barrare la riga che interessa
0 – 35	A	Non adeguato al ruolo	
36 – 55	B	Quasi adeguato al ruolo	
56 – 70	C	Adeguito al ruolo	
71 – 80	D	Più che adeguato al ruolo	
81 - 100	E	Eccellente. Supera ampiamente le aspettative del ruolo	

ERCOLANO _____ IL DIRIGENTE DI ASSEGNAZIONE _____

Osservazioni del valutato:

Osservazioni del valutatore:

Firma del valutato

Firma del valutatore

CATEGORIA “D”*

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori	Punteggio assegnato
impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti esterni con l'utenza (punteggio da 0 a 35)		35	
Puntualità e precisione	5		
Capacità di adattarsi a differenti situazioni di lavoro, a lavorare con persone e gruppi diversi, ad affrontare il cambiamento nell'organizzazione. E' la disponibilità ad essere aperto ai contributi degli altri e ad interpretare il proprio ruolo al modificarsi del contesto.	10		
Capacità dimostrata di stabilire e mantenere rapporti professionali con i membri del gruppo di lavoro, con altri gruppi o altre strutture. Predisposizione ai rapporti interpersonali, capacità di ascolto, empatia, con tutti i soggetti istituzionali con cui interagisce	5		
Capacità di gestire i processi in funzione dei bisogni e delle esigenze dei clienti esterni ed interni	10		
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente (punteggio da 0 a 10)		10	
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi(punteggio da 0 a 10)		10	
Esperienza e prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisto anche a seguito d'interventi formativi e d'aggiornamento Capacità d'applicare gli elementi informativi ricevuti	5		
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione e soddisfazione dei collaboratori	5		
iniziative personali e capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro(punteggio da 0 a 5)		5	
grado di attuazione degli obiettivi del P.e.g., con riferimento ai parametri dei budget in entrata ed uscita, nonché allo stato di avviamento dei rispettivi interventi previsti durante l'esercizio (punteggio da 0 a 40)		40	
Grado di conseguimento degli incarichi affidati e raggiungimento degli obiettivi	15		
Qualità dei rapporti con gli amministratori e con l'esterno	5		
Qualità dei rapporti con i collaboratori: capacità di esprimere comando, motivare, delegare e risolvere conflitti interpersonali	15		
Grado di partecipazione ai processi produttivi	5		
TOTALE		100	

Valutazione analitica complessiva			Barrare la riga che interessa
0 – 35	A	Non adeguato al ruolo	
36 – 55	B	Quasi adeguato al ruolo	
56 – 70	C	Adeguato al ruolo	
71 – 80	D	Più che adeguato al ruolo	
81 - 100	E	Eccellente. Supera ampiamente le aspettative del ruolo	

ERCOLANO _____ IL DIRIGENTE DI ASSEGNAZIONE _____

Osservazioni del valutato:

Osservazioni del valutatore:

Firma del valutato

Firma del valutatore

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti precisano che la tabella riportante i fattori ed i sub fattori di valutazione per la categoria D, allegata al CCDI, per errore materiale non riporta il sub – fattore *“impegno e qualità delle prestazioni”* con il punteggio massimo di punti 5, rientranti nei 35 punti massimi previsti per il fattore generale *“impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti esterni con l'utenza”*.

Di seguito si riporta la tabella rettificata:

CATEGORIA “D”

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori	Punteggio assegnato
impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti esterni con l'utenza (punteggio da 0 a 35)		35	
Impegno e qualità delle prestazioni	5		
Puntualità e precisione	5		
Capacità di adattarsi a differenti situazioni di lavoro, a lavorare con persone e gruppi diversi, ad affrontare il cambiamento nell'organizzazione. E' la disponibilità ad essere aperto ai contributi degli altri e ad interpretare il proprio ruolo al modificarsi del contesto.	10		
Capacità dimostrata di stabilire e mantenere rapporti professionali con i membri del gruppo di lavoro, con altri gruppi o altre strutture. Predisposizione ai rapporti interpersonali, capacità di ascolto, empatia, con tutti i soggetti istituzionali con cui interagisce	5		
Capacità di gestire i processi in funzione dei bisogni e delle esigenze dei clienti esterni ed interni	10		
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente (punteggio da 0 a 10)		10	
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi(punteggio da 0 a 10)		10	
Esperienza e prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito d'interventi formativi e d'aggiornamento Capacità d'applicare gli elementi informativi ricevuti	5		
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione e soddisfazione dei collaboratori	5		
iniziative personali e capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro(punteggio da 0 a 5)		5	
grado di attuazione degli obiettivi del P.e.g., con riferimento ai parametri dei budget in entrata ed uscita, nonché allo stato di avviamento dei rispettivi interventi previsti durante l'esercizio (punteggio da 0 a 40)		40	
Grado di conseguimento degli incarichi affidati e raggiungimento degli obiettivi	15		
Qualità dei rapporti con gli amministratori e con l'esterno	5		
Qualità dei rapporti con i collaboratori: capacità di esprimere comando, motivare, delegare e risolvere conflitti interpersonali	15		
Grado di partecipazione ai processi produttivi	5		
TOTALE		100	

DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE PUBBLICA - DIRIGENZA			
Nome	Cognome	Funzione	Sottoscrizione
Ferdinando	GUARRACINO	Presidente della Delegazione Trattante - Segretario Generale	firmato
DELEGAZIONE TRATTANTE - PARTE SINDACALE			
Nome	Cognome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	
		F.P. C.G.I.L. EE.LL.	_____
Salvatore	TINTO	F.P. C.G.I.L. EE.LL.	_____
Corrado	ALARIO	U.I.L. F.P.L.	Firmato il 16.11.2010
Michele	IMPERATO	U.I.L. F.P.L.	Firmato
Biagio	PREZIOSO	F.P.S. C.I.S.L.	firmato
Palmiro	COBIANCHI	F.P.S. C.I.S.L.	
Salvatore	RUGGIERO	C.S.A.	_____
		C.S.A.	_____
		Di.C.A.A.P. /SULPM	_____
		Di.C.A.A.P. /SULPM	_____
Ciro	ABETE	R.S.U.	Firmato
Domenica	BISACCIA	R.S.U.	Firmato
Claudio	CASCONE	R.S.U.	_____
Franca	CASCONE	R.S.U.	_____
Giuseppe	CEPOLLARO	R.S.U.	firmato
Giuseppe	COPPOLA PROVITERA	R.S.U.	_____
Mario	D'AVINO	R.S.U.	firmato

Teresa	D'ANTONIO	R.S.U.	firmato
Nicola	DI BARTOLOMEO	R.S.U.	_____
Gerardo	IACOMINO	R.S.U.	_____
Giovanni	IENGO	R.S.U.	firmato
Vincenzo	OLIVIERO	R.S.U.	firmato