



**Comune di Vicolungo  
Provincia di Novara**

**OGGETTO: QUANTIFICAZIONE DEFINITIVA FONDO DIPENDENTI ANNO 2011.  
RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO-FINANZIARIA. CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DEL 08.11.2012.**

Ai sensi dell'art. 40 – comma 3sexies – del D. Lgs. 165/2001, il contratto integrativo deve essere corredato, oltre che da una relazione tecnico-finanziaria, da una relazione illustrativa, redatta sulla base di apposito schema predisposto dal Ministero dell'economia e finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

La delegazione di parte pubblica è stata nominata con deliberazione della Giunta Municipale n. 31 del 28.06.2012, nelle persone dei sigg.:

in qualità di Presidente : la dott.ssa Sabrina Siliberto, Segretario comunale;

In qualità di componente : la sig.ra Fulvia Moretti, Responsabile del Servizio Finanziario;

Il Responsabile del Settore Finanziario, con determina n. 68 del 11.06.2012, ha provveduto alla quantificazione del fondo di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL;

Con la Determinazione richiamata si è proceduto:

- a tener conto di quanto previsto dal disposto di cui all'art. 9, comma 2 bis, del d. l. 31/05/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, nella legge 30/07/2010, n. 122 che ha sancito il blocco del fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale per il triennio 2011-2012-2013, rispetto al corrispondente importo per l'anno 2010, e una decurtazione automatica del fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;
- a prendere atto delle condizioni essenziali che legittimano il mantenimento delle risorse di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999;

L'ammontare delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo della produttività (risorse decentrate) anno 2011, in base alla richiamata Determinazione n. 68 del 11.06.2012, risultano quantificate in **€ 25.603,53** di risorse stabili ed **€ 1.546,23** di risorse variabili, suddivise così come segue:

**DESTINAZIONI CONTRATTATE:**

**- INDENNITA':**

A. · descrizione: **Indennità di rischio**

- Importo massimo previsto nel fondo: **€ 360,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 2002 – 2005;
- riferimento all'Art. 19 let. E) del CCDI del Comune di Vicolungo siglato in data 08.11.2012;
- criteri di attribuzione: utilizzo di macchine e attrezzature pericolose.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Assicurare il servizio di manutenzione ordinaria del patrimonio immobiliare (terreni ed edifici) dell'Ente.

**B. - descrizione: indennità specifiche responsabilità**

- Importo massimo previsto nel fondo: **€. 6.700,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 1.4.1999, articolo 17, comma 2, lettera f). -
- riferimento all'art. 19 let. B) del CCDI del Comune di Vicolungo siglato in data 08.11.2012;
- criteri di attribuzione: E' attribuita al personale, previa conferenza dei Responsabili di servizio, in presenza di una pluralità di procedimenti caratterizzati da complessità generale/direzionale organizzativa/rilevanza interna ed esterna/ e con responsabilità extracontrattuale;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: assicurare elevati standards di qualità nelle prestazioni erogate all'utenza.

**- PRODUTTIVITA': €. 4.264,53**

Il budget disponibile per produttività, in base a quanto previsto dai nuovi sistemi di valutazione, dovrà essere ripartito tra somme da destinare a obiettivi di produttività individuale e obiettivi di performance organizzativa, in linea con quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento Uffici e servizi, contenente il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 71 del 17 Dicembre 2010.

La liquidazione dei fondi previsti per i compensi di produttività avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi e sarà ripartito tra il personale secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione dei dipendenti.

La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2011 come segue:

- le voci fisse (comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputati ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
- per la restante parte (indennità individuali) all'intervento 1.01.08.01-1801/1 del bilancio 2011 gestione competenza.

Vicolungo, 13 novembre 2012

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**  
**(Fulvia Moretti)**







**Comune di Vicolungo**  
**Provincia di Novara**

**OGGETTO : RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO – ANNO 2011-2014, PARTE ECONOMICA 2011, SOTTOSCRITTO IN DATA 08.11.2012, ai sensi dell'art. 40 – comma 3-sexies – D. Lgs. 165/2001.**

Ai sensi dell'art. 40 – comma 3sexies – del D. Lgs. 165/2001, il contratto integrativo deve essere corredato, oltre che da una relazione tecnico-finanziaria, da una relazione illustrativa, redatta sulla base di apposito schema predisposto dal Ministero dell'economia e finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

La delegazione di parte pubblica è stata nominata con deliberazione della Giunta Municipale n. 31 del 28.06.2012, nelle persone dei sigg.:

in qualità di Presidente : la dott.ssa Sabrina Siliberto, Segretario comunale;

In qualità di componente : la sig.ra Fulvia Moretti, Responsabile del Servizio Finanziario;

Il Responsabile del Servizio Finanziario, con determina n. 68 del 11.06.2012, ha provveduto alla costituzione del fondo di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL;

Mandato dell'Amministrazione (delibera di G.C. n. 33 del 28.06.2012):

Le direttive formulate dall'Amministrazione sono state rivolte a:

1. confermare il finanziamento degli istituti contrattuali in essere;
2. confermare l'impianto generale dei criteri di ripartizione di:

- retribuzione dell'indennità di rischio;
- retribuzione delle specifiche responsabilità;

Il contratto decentrato si prefigge, nella compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative che disciplinano le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di procedere ad una piena applicazione degli istituti destinati alla promozione e sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, corrispondendo alle esigenze poste dall'Amministrazione, dai responsabili dei servizi e dagli stessi dipendenti.

Occorre preliminarmente constatare che il significato e l'effetto atteso dalle destinazioni stabilite nel contratto è, in coerenza con le disposizioni della riforma Brunetta, il miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni del personale favorendo la crescita delle competenze e la condivisione degli obiettivi, come si desume dal sistema permanente di valutazione vigente. Questa finalità è conforme a quella stabilita dal d.lgs. 150/2009 di "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale".

L'anno 2010, in ossequio alle nuove disposizioni normative, è stato interessato da una serie di provvedimenti finalizzati ad adattare gli strumenti del sistema di valutazione dell'Ente alle nuove disposizioni normative. Ciò è avvenuto attraverso l'adozione dei seguenti atti:

Deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 17.12.2010 di approvazione del "Nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi " in adeguamento alla "Riforma Brunetta" (D.Lgs. 150/2009), contenente il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance;



La ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse e la garanzia del servizio pubblico e l'interesse specifico della collettività vengono annualmente verificati dal nucleo di valutazione.

Gli effetti attesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi di contrattazione consistono nella remunerazione delle prestazioni aggiuntive che hanno prodotto benefici per l'utenza proporzionalmente al livello di raggiungimento del risultato e alla valutazione individuale di ciascun dipendente coinvolto negli obiettivi sulla base della graduazione del livello dello specifico coinvolgimento in termini di capacità, impegno e grado di efficienza, quantità e qualità dei risultati ottenuti, capacità di risolvere problemi e disponibilità a collaborare all'interno del gruppo.

Per quanto riguarda le posizioni organizzative l'erogazione di indennità di risultato è condizionata al grado di raggiungimento degli obiettivi e alla verifica dei comportamenti organizzativi.

Si prende atto che:

In anno 2011, in sede di determinazione del Fondo, è stato applicato l'art. 9, comma 2 bis, del d. l. 31/05/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, nella legge 30/07/2010, n. 122, che ha disposto il blocco del fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale per il triennio 2011-2012-2013, rispetto al corrispondente importo per l'anno 2010, e una decurtazione automatica del fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

- le risorse stabili ammontano ad € 25.603,53;

- le risorse variabili disponibili ammontano a € 1.546,23;

- Le risorse totali disponibili per la contrattazione per l'anno 2011 ammontano pertanto a € 27.149,76;

### ***Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta il 08.11.2012***

L'ipotesi di contratto in argomento contiene esclusivamente disposizioni per la ripartizione delle risorse (che rientra tuttora tra le materie riservate alla contrattazione integrativa);

Per quanto riguarda la produttività, i criteri, contenuti nel sistema permanente di valutazione, prevedono una selettività e differenziazione legata alla valutazione delle prestazioni e condizionata alla verifica puntuale del raggiungimento dell'obiettivo sottoposto all'analisi del Nucleo di valutazione.

Relativamente agli aspetti prescrittivi evidenziati nella circolare 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'ipotesi di contratto decentrato del 08.11.2012, si qualifica pertanto come segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio 2011;

b) **compatibilità economico finanziaria:** è rispettata la ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili con utilizzi conformi alla natura della fonte di alimentazione: nessuna destinazione stabile è finanziata con risorse variabili ma solo con somme consolidate nella parte fissa.

c) **rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata.

d) **finalizzazione teleologica della contrattazione a merito e produttività con selettività degli incentivi:** i criteri per gli istituti relativi alle destinazioni variabili contrattati sono impostati su questi principi ed escludono qualsiasi forma di automatismo rispettando il principio di corrispettività, selettività e di ottimizzazione della produttività. Per quanto riguarda il **procedimento di contrattazione decentrata** si rilevano i seguenti aspetti richiamati dalla riforma e la cui conformità è verificata:

a) **relazione tecnico finanziaria ed illustrativa**



Sulla base di quanto suggerito dalla circolare n. 7/2010 il ccdi è stato corredato di una relazione tecnico finanziaria e della presente relazione illustrativa che vengono sottoposte al revisore dei conti, sulla base delle quali lo stesso revisore può verificare la congruità delle risorse e delle modalità di destinazione ivi contenute.

Le relazioni verranno altresì pubblicate nel sito dell'Ente nella sezione trasparenza, valutazione e merito" così come previsto dal comma 4 dell'art. 40 bis del d.lgs. 165/2001 ed inviate all'ARAN unitamente al contratto.

**b) sistema dei controlli.**

I controlli effettuati sul CCDI sono già conformi a quanto prevede l'attuale novellata disposizione di cui all'art.40, in quanto i vari aspetti in cui viene ora unitariamente definito erano già contenuti in modo più o meno specifico, in varie fonti normative. Sulla base di queste disposizioni questo ente già da tempo provvede a predisporre l'istruttoria dell'attività di controllo con metodologie e contenuti comprensivi di aspetti non solo strettamente contabili e di compatibilità di bilancio ma anche di rispetto delle varie norme sulle modalità di costituzione dei fondi e delle specifiche fonti di alimentazione, per verificare la conformità di queste a quelle specificamente elencate dal contratto nazionale e con particolare attenzione alla corretta ripartizione tra risorse fisse e variabili e della coerente destinazione.

I soggetti coinvolti in tale controllo sono il revisore dei conti e il nucleo di valutazione;

**c) sanzioni in caso di clausole nulle**

Non si rilevano clausole dell'ipotesi di CCDI del 8.11.2012 che possano dare adito a contestazioni di nullità.

L'ipotesi risulta coerente e rispettosa delle disposizioni della riforma sotto il profilo della documentazione e dei controlli.

Quindi non si rilevano parti dell'accordo negoziale suscettibili di essere colpite dalla sanzione dell'inapplicabilità e dell'obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva.

**d) pubblicazioni e comunicazioni sulla contrattazione integrativa**

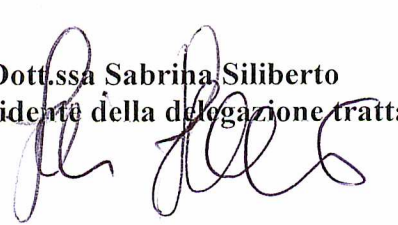
I contratti decentrati saranno pubblicati in modo permanente sul sito istituzionale e saranno trasmessi all'ARAN i seguenti documenti con modalità accessibili e visibili per gli utenti nell'ambito delle varie informazioni dovute per il principio di trasparenza

- il contratto integrativo stipulato
- le relazioni illustrativa e tecnico finanziaria
- il verbale di certificazione del revisore dei conti
- le schede informative 2 e tabelle 15 Conto Annuale che verranno trasmesse al Ministero dell'Economia ai fini della trasmissione alla Corte dei Conti ex art. 67 D.L. n. 112/2008 tramite il sistema SICO.

Anche sotto questo profilo dunque l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del 8.11.2012 rispetta le prescrizioni di applicazione diretta ed immediata.

Vicolungo li, del 13.11.2012

**Dott.ssa Sabrina Siliberto**  
(Segretario Comunale, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica)







**Comune di Vicolungo  
Provincia di Novara**

**OGGETTO : ACCORDO DECENTRATO ANNO 2011 – PARTE ECONOMICA. CONTROLLO SULLA COMPATIBILITÀ DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA CON I VINCOLI DI BILANCIO E QUELLI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLE NORME DI LEGGE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE DISPOSIZIONI INDEROGABILI INCIDENTI SULLA MISURA E SULLA CORRESPONSIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI**

VERBALE N. 1 DEL 13.11.2012

In data odierna L'Organo di Revisione Economico - Finanziaria del Comune di Vicolungo, nominato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 24 del 27.09.2012, immediatamente esecutiva, ha provveduto a quanto di seguito indicato :

**PARERE SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI E SUI CONTENUTI DELL'ACCORDO DECENTRATO - PARTE ECONOMICA - ANNO 2011**

- la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato in data - 08.11.2012 un accordo che prevede le modalità per l'utilizzo e la distribuzione del "Fondo Risorse Decentrate" dell'anno 2011;
- detta intesa è stata trasmessa all'Organo di Revisione Contabile in data 13.11.2012 ;
- l'art. 5, comma 3 del CCNL del comparto "Regioni ed Autonomie Locali" sottoscritto il 1° aprile 1999 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori e che tale normativa è confermata dai successivi CCNL;
- l'art. 40bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. prevede che spetta all'organo di revisione economico – finanziaria *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori"*

**VISTA** l'articolata spiegazione del Responsabile del Servizio Finanziario nella quale viene dimostrata l'esistenza delle risorse di Bilancio disponibili;

**VISTO** l'accordo decentrato – parte economica del Comune di Vicolungo per l'anno 2011;

**L'Organo di Revisione Economico - Finanziaria ha provveduto a verificare:**

- l'esistenza in Bilancio delle risorse erogate e da erogare a seguito dell'accordo in oggetto;
- le somme vincolate ancora disponibili a residui passivi;
- il contenuto delle clausole contrattuali e la loro compatibilità con le norme di legge;

**E, alla luce di tale verifica, l'Organo di Revisione Economico - Finanziaria attesta :**

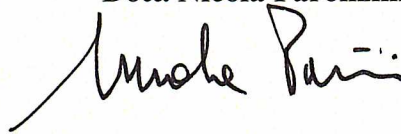


- La compatibilità dei costi dell'Accordo Decentrato in oggetto in quanto vi è capienza negli appositi stanziamenti di competenza 2011 e a residui passivi per far fronte agli oneri derivanti dall'accordo;
- La compatibilità delle prescrizioni contenute nell'accordo con le norme di legge ed in particolare con le disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Letto, confermato sottoscritto

**L'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

**Dott. Nicola Paronzini**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nicola Paronzini', with a long, sweeping horizontal stroke extending to the left.

*Em* *S*

**Allegato 1**

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



## **Comune di Vicolungo Provincia di Novara**

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2011/2014 FINO A NUOVO C.C.D.I.**

L'anno duemiladodici, il giorno 08 del mese di Novembre alle ore 15,00 presso la residenza municipale del Comune di Vicolungo (NO), si sono riunite le delegazioni trattanti per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo:

Sono presenti:

#### **Per la delegazione di parte pubblica:**

in qualità di Presidente : la dott.ssa Sabrina Siliberto, Segretario comunale.

In qualità di componenti : la sig.ra Fulvia Moretti, Responsabile del Servizio Finanziario,

#### **Per la delegazione sindacale:**

Sig.ra Eleonora Di Giovanni (FP CGIL di Novara)

#### **Per la RSU comunale:**

sig. Fabrizio Barbieri, Responsabile Polizia Municipale

### **PREMESSO CHE**

- a) la delegazione di parte pubblica è stata nominata con deliberazione della Giunta Municipale n. 31 del 28.06.2012;
- b) Il Responsabile del Settore Finanziario, con determina n. 68 del 11.06.2012, ha provveduto alla quantificazione del fondo di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL;
- c) il presente contratto decentrato si prefigge, nella compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative che disciplinano le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di procedere ad una piena applicazione degli istituti destinati alla promozione e sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della



produttività, corrispondendo alle esigenze poste dalla Amministrazione, dai servizi e dagli stessi dipendenti, per il tramite delle istanze avanzate nella piattaforma di parte sindacale.

### **TUTTO CIO' PREMESSO**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato :

#### **Art.1- Ambito di applicazione e durata**

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

Il presente CCDI ha valenza biennale dal momento della stipula per la parte normativa e fino alla sottoscrizione di nuovo C.C.D.I., mentre le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL e del presente contratto, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, come da allegati schemi.

Il presente CCDI disciplina le materia previste dall'art. 31 e seguenti del CCNL 22.1.2004, relativamente al personale dipendente a tempo indeterminato e determinato del Comune di Vicolungo, ivi compreso il personale comandato/distaccato o utilizzato a tempo parziale. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.

#### **Art.2- Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Si dà atto che:

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

Nel caso in cui sorgano controversie sulla interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d' interpretazione autentica sostituisce fin dall 'inizio della vigenza la clausola controversa.

#### **Art. 3 - Diritti e libertà sindacali**

Le OO.SS. territoriali e le RSU hanno diritto di affiggere materiale di interesse generale in apposite bacheche predisposte nei luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale e senza preventiva autorizzazione. Apposite bacheche, adeguate per dimensione e sicurezza per permettere una informazione realmente democratica. In caso di inerzia dell'Amministrazione le OO.SS. e le RSU esporranno provvisoriamente il proprio materiale in luoghi da essi identificati e debitamente segnalati all'Amministrazione.

Le OO.SS. e le RSU potranno avvalersi della strumentazione dell'Ente per la produzione e la riproduzione di materiale di interesse sindacale senza preventiva autorizzazione. E' consentito l'uso del telefono e delle strumentazioni informatiche ai fini della trasmissione delle informazioni. A tale scopo l'Ente si impegna ad attivare caselle di posta elettronica dedicate alle RSU. E' consentito l'uso del fax alla RSU per la ricezione e la trasmissione di materiale di interesse sindacale.

L'Amministrazione mette a disposizione un locale da adibire allo svolgimento dell'attività sindacale delle varie sigle sindacali





#### Art. 4 - Confronto

Incontri di confronto possono essere programmati, con cadenza semestrale, ai fini del controllo quantitativo e qualitativo dei risultati e verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, correlati alla corresponsione di compensi incentivanti la produttività.

#### Art. 5 – Relazioni sindacali e forme di partecipazione

Le relazioni sindacali si svolgono secondo le prescrizioni di cui al Titolo II, capo I del CCNL dell'1.4.1999.

Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa l'Amministrazione individua il/i funzionario/i che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica insieme al Segretario Comunale, che la presiede.

Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale.

In applicazione dell'art. 25 del CCNL 1998-2001, allo scopo di migliorare le relazioni sindacali, l'Amministrazione Comunale e le Rappresentanze Sindacali concordano sulla possibilità di promuovere conferenze di organizzazione per settori e per servizi con il compito di formulare proposte in ordine alle seguenti materie:

1. forme di flessibilità del rapporto di lavoro;
2. ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
3. attuazione delle norme di tutela dei soggetti portatori di handicap;
4. organizzazione di lavoro;
5. formazione professionale.

#### Art. 6- Attività di formazione

La formazione è uno strumento primario per lo sviluppo della professionalità dei dipendenti e costituisce una leva strategica per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa di ciascuno per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà garantire lo sviluppo delle professionalità interne, nonché l'acquisizione di competenze generali e specifiche, anche al fine di garantire percorsi di carriera interni all'Amministrazione.

Annualmente l'Ente destina adeguate risorse per la formazione e l'aggiornamento professionale.

Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

La formazione dovrà coinvolgere, a rotazione ed in un arco di tempo predeterminato, tutto il personale dipendente. In sede di trattativa, con cadenza annuale, prima della presentazione del piano di formazione per l'anno successivo, l'Amministrazione fornirà tutti i dati necessari per valutare l'effettivo coinvolgimento di tutti i dipendenti nel processo di formazione.

Gli Enti preposti alla formazione dovranno adottare il principio della verifica finale con certificazione del credito formativo acquisito, anche a garanzia del curriculum del dipendente.

I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente, le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore – previo accordo con il Responsabile del Servizio o con il Segretario Comunale – ovvero inserite nella propria banca delle ore per la esclusiva compensazione.

Le spese viaggio, debitamente documentate, sostenute dai lavoratori e dalle lavoratrici per la partecipazione a corsi di formazione obbligatoria sono a carico dell'Ente ed il tempo di viaggio impiegato per la partecipazione a corsi "fuori sede" sarà regolato dalla normativa vigente.



L'Amministrazione si impegna, con apposita comunicazione agli altri enti contigui per zona di appartenenza o tipologia dimensionale, a favorire la collaborazione finalizzata alla gestione associata, sovra comunale, dei percorsi formativi, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

#### **Art. 7 - Ambiente di lavoro e condizioni di sicurezza**

L'Amministrazione Comunale ha l'obbligo di dare attuazione alla normativa vigente di cui al Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La Amministrazione Comunale di concerto con le Organizzazioni Sindacali si impegna a portare a termine tutti gli adempimenti previsti dalla normativa e aprire tavoli di confronto sulla salute e sicurezza in materia di formazione, prevenzione dei rischi, benessere organizzativo ecc..

#### **Art. 8 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità e dovrà cercare di coniugare al meglio le esigenze dell'utenza con quelle dei lavoratori, allo scopo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi e di contribuire alla tutela dell'ambiente e della vivibilità urbana. In particolare, le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita.

L'orario di lavoro generale è di n. 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno ed è articolato, di norma, su n. 5 giorni settimanali con n. 2 rientri pomeridiani, fatto salvo che per gli operatori adibiti ai servizi esterni, il cui orario lavorativo potrà essere fissato e articolato su n. 6 giorni settimanali.

Nel periodo estivo l'Amministrazione può adottare orari settimanali ridotti da attuarsi mediante il recupero, nel periodo autunnale e invernale, costituendo anche la banca delle ore, dell'orario di lavoro.

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

#### **Art. 9 – Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale**

L'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione part-time, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

La normativa relativa alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale interessa il personale di qualifica funzionale dalla Cat. A alla D, con possibilità per l'Amministrazione di individuare le unità titolari di posizione organizzativa il cui orario di lavoro può essere articolato secondo la modalità del "tempo parziale".

La trasformazione del rapporto di lavoro può avvenire entro i limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale praticabili nell'Ente sono distinte in:

- verticale (anche con articolazioni plurisettimanali);
- orizzontale;
- mista.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulla incompatibilità e sul divieto di concorrenza, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali. Il dipendente in ogni caso è tenuto a comunicare all'Ente entro 15 giorni, l'inizio dell'attività extra lavorativa e il soggetto a favore del quale la presta, ovvero ogni variazione sull'attività extra lavorativa già prestata.



La richiesta dovrà essere inoltrata all'Amministrazione Comunale, al Responsabile del Servizio e al Segretario Comunale. Le domande non sono soggette a limiti temporali nel caso in cui alla base delle stesse vi siano gravi e documentate situazioni familiari.

I dipendenti che trasformino il loro rapporto di lavoro, sottoscriveranno specifico contratto individuale di lavoro in cui venga individuato l'orario di lavoro ed eventuali clausole di flessibilità orarie al fine di contemperare le esigenze dei lavoratori e del servizio. Il nuovo contratto sostituirà esplicitamente il precedente.

I dipendenti che abbiano trasformato il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, decorso un biennio, possono chiedere di rientrare a tempo pieno, oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico

#### **Art. 10 – Lavoro straordinario**

Il controllo della prestazione di lavoro straordinario è l'obiettivo centrale per individuare soluzioni che possano consentire una progressiva e stabile riduzione di tale strumento.

A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3%. I risparmi derivanti dall'applicazione della presente norma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 CCNL 01/04/1999 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)

Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 ).

In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

#### **Art. 11 – Permessi Retribuiti**

Per i permessi retribuiti valgono le previsioni contenute nelle disposizioni di legge e del CCNL.

#### **Art. 12 – Tutela della privacy**

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza, richiamandosi ai principi fissati del D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni.

#### **Art. 13 – Esercizio del diritto allo sciopero**

L'indizione di uno sciopero, se riguardante servizi essenziali, è comunicata all'Ufficio Personale con almeno 10 giorni di preavviso. Il preavviso deve contenere la data, l'orario e le sedi di lavoro



interessate. Analoga comunicazione deve essere inviata in caso di revoca, sospensione o differimento di uno sciopero indetto in precedenza.

La delegazione trattante di parte pubblica convocherà le organizzazioni promotrici entro tre giorni dal preavviso per tentare di superare le ragioni della controversia, ove allo sciopero sia interessato esclusivamente il Comune di Vicolungo.

Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione, attraverso tutti i mezzi opportuni, comunicherà all'utenza la durata e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in casi di revoca, sospensione o differimento dello sciopero.

I dati relativi alle adesioni di sciopero, comprese le adesioni dei lavoratori adibiti ai servizi essenziali, saranno trasmessi alle OO.SS. territoriali entro il giorno successivo alla effettuazione dello stesso.

#### **Art. 14 – Diritto di assemblea**

Le rappresentanze sindacali indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.

Le assemblee possono essere indette anche per settori, servizi e uffici. Nei servizi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni, le assemblee di settore dovranno essere effettuate di norma all'inizio ed alla fine dei turni.

Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente, anche se con prestazione oraria part-time, è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.

Le assemblee dovranno essere comunicate all'Ufficio Personale, almeno tre giorni lavorativi prima della data indicata.

L'Amministrazione si impegna a fornire locali idonei per favorire la partecipazione del personale e alle assemblee sindacali.

In caso di assemblea non è prevista l'assegnazione di contingenti minimi allo svolgimento dei servizi essenziali.

#### **Art. 15 – Comitati “Pari Opportunità” e “Mobbing”**

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 CCNL 14/09/2000.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, si terrà conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

Preso atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale e psichica nei confronti di un lavoratore, le parti, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni che assumono rilevanza sociale, nonché prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato. A tal fine, nell'ambito delle forme di partecipazione, in ottemperanza e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 8 del CCNL del 22.01.2004, verrà istituito specifico Comitato Paritetico.

Il Comitato Paritetico sul mobbing e sulle pari opportunità sarà costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da una pari numero di rappresentanti dell'Ente e dal Rappresentante Sindacale Aziendale;

L'Ente favorirà l'operatività del Comitato di cui al presente articolo e garantirà tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento.

Il Comitato rimarrà in carica per la durata di due anni e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico. Per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

#### **Art. 16 – Disabili**



In applicazione della normativa vigente per l'inserimento obbligatorio dei soggetti disabili, nell'ambito della programmazione triennale delle assunzioni, sono definiti i posti da riservare ai medesimi.

Sarà, inoltre, individuato uno specifico programma di intervento contenente tempi e modalità per rimuovere eventuali barriere architettoniche esistenti all'interno della struttura comunale.

#### **Art. 17 – Procedure di Verifica**

I soggetti firmatari promuovono appositi incontri, con cadenza almeno semestrale, al fine di verificare la corretta e piena applicazione, nei tempi e nei modi stabiliti dal CCDI, delle norme contenute nell'accordo stesso.

Le parti si impegnano a monitorare periodicamente l'andamento della spesa in merito all'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività di cui all'art. 17 del CCNL

#### **Art. 18 - Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e successivi**

Il fondo, determinato in applicazione dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004, e da ultimo dall'art. 8 del CCNL 11.4.2008, deve essere ripartito nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 33, 35, 36 e 37 del CCNL, 22.1.2004 nonché della disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.99 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per la istituzione e disciplina della indennità di comparto ( art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D ad esso dall'Ente ( art.36-comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata ( turno, reperibilità, orario notturno, festivo notturno e festivo, ecc...);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99 ( rischio, disagio, maneggio valori, ecc..);
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nella attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi ( art.37 CCNL 21.1.04),

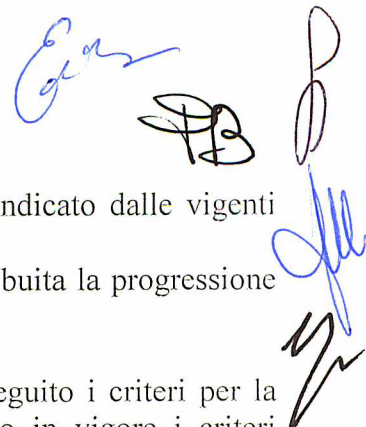
Più precisamente il fondo viene ripartito come segue :

#### **A. Progressioni orizzontali :**

1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con la acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla posizione A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla posizione B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla posizione C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla posizione D6;



- 
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva alla iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali
- 3) al personale proveniente per mobilità da altri Enti del comparto resta attribuita la progressione economica conseguita nella Amministrazione di provenienza;

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.99 verranno perfezionati in seguito i criteri per la effettuazione delle progressioni economiche orizzontali. Nelle more restano in vigore i criteri stabiliti nel CCNL.

## **B. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

L'indennità è parametrata in relazione ai seguenti criteri :

- grado di complessità dell'incarico di responsabilità conferito, misurato in base al numero e/o all'importanza delle incombenze cui il dipendente è chiamato ad attendere.

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.

In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

## **c. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità**

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.



I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71 comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

**D. Indennità di disagio lavorativo (per particolare natura dell'attività lavorativa e/o specificità dell'utenza) – art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999 :**

1. L'indennità di disagio compete per il solo periodo di lavoro effettivo del dipendente, mentre non è corrisposta per i gg di assenza dal lavoro. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 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.

2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili 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 altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).

**E. Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 2002 – 2005):**

L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A, B, o C, che svolga prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi, che possono essere pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore. Detta indennità compete per il solo periodo di effettiva esposizione del dipendente a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Ne deriva che dovrà essere scomputata la quota di indennità dovuta per ciascuna **giornata non lavorata**, quale che sia il motivo dell'assenza dal lavoro (malattia, ferie etc.). . L'indennità di rischio è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004).

**F. Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi – Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 :**



Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati nelle lettere precedenti, si destinano le restanti risorse, sia stabili che variabili, per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Tali risorse verranno ripartite a seguito della valutazione del rendimento individuale di ciascun dipendente, ad opera del **Responsabile del Settore interessato**.

I risultati della valutazione sono comunicati dal Responsabile del Settore ai dipendenti valutati, ai quali viene concesso un termine di 10 di gg per le eventuali controdeduzioni. Scaduto il termine suddetto senza che siano state presentate osservazioni, il Capo – Settore procede alla liquidazione dell'indennità. Ove invece i lavoratori valutati facciano pervenire nei termini le loro controdeduzioni, il Responsabile del Settore, laddove lo ritenga opportuno alla luce degli elementi di valutazione sopravvenuti, potrà rimettere il giudizio definitivo al Nucleo di Valutazione. In caso contrario potrà procedere direttamente alla liquidazione della somma calcolata in occasione della valutazione di prima istanza, non tenendo conto delle osservazioni presentate, dandone però adeguata motivazione.

### **Art. 19 - Sistema di valutazione permanente**

Il sistema di valutazione permanente viene individuato come importante strumento di gestione delle risorse umane finalizzato al miglioramento continuo della professionalità del personale dipendente. Il sistema di valutazione, viene istituito, per conseguire varie finalità:

- a) per la erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- b) per la applicazione dell'istituto contrattuale della progressione economica interna alle categorie;
- c) per definire i fabbisogni formativi dei dipendenti e predisporre adeguati ed organici interventi formativi.

Il compenso riservato ad incentivare il miglioramento della qualità dei servizi e la produttività individuale verrà ripartito tra tutti i dipendenti che non siano titolari di P.O. in ragione, oltre alla categoria economica e ai giorni di presenza, anche dei seguenti criteri ed obiettivi:

- a) Capacità nello svolgimento dei compiti assegnati: punti da 0 a 10 - peso 40% - P.M.P. = 40
- b) Spirito di iniziativa e capacità propositiva: punti da 0 a 10 - peso 20% - P.M.P. = 20
- c) Integrazione con i colleghi e con l'utenza: punti da 0 a 10 - peso 20% - P.M.P. = 20
- d) Disponibilità ai cambiamenti organizzativi: punti da 0 a 10 - peso 20% - P.M.P. = 20

La somma risultante sarà ridotta delle quote per le giornate di assenza.

Lo strumento per valutare la prestazione individuale è costituito dalle schede di valutazione, strutturate prendendo in esame parametri di valutazione, come da allegati 3 e 4.

### **Art. 20 Disposizioni finali**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

### **Art. 21 – Allegati**

Vengono allegati al presente contratto per costituirne parte integrante e sostanziale:

- COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2011;
- SCHEDE VALUTAZIONI DIPENDENTI TITOLARI DI P.O.;
- SCHEDE VALUTAZIONI DIPENDENTI NON TITOLARI DI P.O.;

Consta il presente contratto di n. 15 pagine, scritto su 15 facciate (IVI COMPRESI GLI ALTRI ALLEGATI)

L.C.S.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

dott.ssa Sabrina Siliberto, Segretario comunale

sig.ra Fulvia Moretti, Responsabile del Servizio Finanziario

**Per la delegazione sindacale:**

Sig.ra Eleonora Di Giovanni (FP CGIL di Novara)

**Per la RSU comunale:**

sig. Fabrizio Barbieri, Responsabile Polizia Municipale

**VISTO:**

Dott. Nicola Paronzi, revisore dei Conti





## Comune di Vicolungo Provincia di Novara

Allegato 2

### COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2011

Per l'anno 2011, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L. 22.01.2004, le "Risorse decentrate" da destinare alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività nell'**importo complessivo di € 27.149,76**, suddivise in "Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità", per un importo di **€ 25.603,53** e "Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità", per un importo di **€ 1.546,23**, come da allegate schede che formano parte integrante e sostanziale del presente atto.

L'importo complessivo per le PEO in essere è pari ad **€ 12.640,20**

L'importo complessivo per le indennità di comparto è pari ad **€ 3.402,12**

L'INDENNITA' DI RISCHIO è pari ad **€ 360,00** per n. 1 dipendente cat. C3 – area manutentiva

L'Indennità per specifiche responsabilità è pari ad **€ 6.700,00** e risulta così suddivisa:

€ 2.500,00 cadauno per nn. 2 dipendenti cat. C – area vigilanza e tributi;

€ 1.700,00 per n. 1 dipendente cat. C3 – area manutentiva.

L'importo pari ad **€ 4.047,44** sarà destinata al pagamento delle indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL '99.


Comune di Vicolungo Anno 2011

| COSTITUZIONE                       |                                                                                   |              | RISORSE STABILI |                 | RISORSE VARIABILI                                                                                                 |            | DESTINAZIONE         |             |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------|-------------|
| CCNL                               | Art 14 c4 riduzione 3% straordinari                                               | Comparto PEO | € 3.402,12      | CCNL 01/04/1999 | Art 15 c1 lett d) contratti di sponsorizzazione                                                                   | € -        |                      |             |
|                                    | Art 15 c1 lett a) risorse ex art 31                                               |              | € 22.992,02     |                 | Art 15 c1 lett e) economie pari time                                                                              | € -        | Indennità 2° livello | € 6.700,00  |
|                                    | Art 15 c1 lett b) risorse aggiuntive                                              |              | € -             |                 | Art 15 c1 lett k)                                                                                                 | € -        | Rischio              | € 360,00    |
|                                    | Art 15 c1 lett c) risparmi di gestione                                            |              | € -             |                 | Art 15 c1 lett m) risparmi straordinari                                                                           | € -        | produttività         | € 4.047,44  |
|                                    | Art 15 c1 lett f) risparmi ex art 2 c 3 Dlgs 29/93                                |              | € -             |                 | Art 15 c1 lett n)                                                                                                 | € -        |                      | € -         |
|                                    | Art 15 c1 lett g risorse ex led                                                   |              | € -             |                 | Art 15 c2 1,2% m.s. 1997                                                                                          | € -        |                      | € -         |
|                                    | Art 15 c1 lett h) risorse ex indennità L. 1.500.000                               |              | € -             |                 | Art 15 c5 riorganizzazione                                                                                        | € -        |                      | € -         |
|                                    | Art 15 c1 lett i) risorse riduzione organico dirigenti                            |              | € -             |                 | Art 17 c 5 somme non utilizzate anno precedente indennità                                                         | € 1.546,23 |                      | € -         |
|                                    | Art 15 c1 lett j risorse pari allo 0,52% m.s. 1997                                |              | € -             |                 |                                                                                                                   | € -        |                      | € -         |
|                                    | Art 15 c1 lett i) risorse del personale trasferito                                |              | € -             | CCNL 14/09/2000 | Art 54 indennità messi                                                                                            | € -        |                      | € -         |
|                                    | Art 15 c5 risorse per aumento organici                                            |              | € -             | CCNL 05/10/2001 | Art 4 c3 ICI                                                                                                      | € -        |                      | € -         |
| CCNL 05/10/2001                    | Art 4c1 incremento 1,1% m.s. 1999                                                 |              | € -             |                 | Art 4 c4 sponsorizzazioni convenzioni contributi                                                                  | € -        |                      | € -         |
|                                    | Art 4 c2 recupero RIA e ass. ad personam                                          |              | € -             | CCNL 22/01/2004 | Art 32 c6 fino allo 0,5% m.s. 2001 per enti IPAB                                                                  | € -        |                      | € -         |
| CCNL 22/01/2004                    | Art 32 c1 incremento 0,62 m.s. 2001                                               |              | € 429,38        |                 |                                                                                                                   | € -        |                      | € -         |
|                                    | Art 32 c2 incremento 0,50 m.s. 2001                                               |              | € 346,27        | CCNL 09/05/2006 | ART 4 c2 fino a max 0,3% m.s. 2003 se spesa compresa tra 25% e 32%                                                | € -        |                      | € -         |
|                                    | Dich cong. 14 adeguamento PEO al 01.01.2004                                       |              | € -             |                 | ART4 c3 incremento compreso tra 0,3% e 0,7% m.s. 2003 se spesa inf. 25%                                           | € -        |                      | € -         |
| CCNL 09/05/2006                    | ART 4 c1 0,5% m.s. 2003                                                           |              | € 525,42        |                 | Art.8 c3 lettera a) fino allo 0,3 % m.s. 2005 se rapporto spesa personale/entrate correnti compresa tra 25% e 32% | € -        |                      | € -         |
|                                    | Dich cong n 4 adeguamento PEO                                                     |              | € 114,40        | CCNL 2008       | Art.8 c3 lettera b) fino 0,9 % m.s.2005 se rapporto spesa personale/entrate correnti inferiore 25%                | € -        |                      | € -         |
| CCNL 2008                          | Art.8 c2 0,6 % m.s. 2005 se rapporto spesa personale/entrate correnti non sup 39% |              | € 910,49        |                 |                                                                                                                   |            |                      |             |
| CCNL 2009                          | Dich. Cong. Adeguamento PEO CCNL anno 2006/2007                                   |              | € 61,96         |                 |                                                                                                                   |            |                      |             |
|                                    | DICH CONG N. 1                                                                    |              | € 223,59        |                 |                                                                                                                   |            |                      |             |
| TOTALE RISORSE STABILI             |                                                                                   |              | € 25.603,53     |                 | € 16.042,32                                                                                                       | € 1.546,23 |                      | € 11.107,44 |
| TOTALE RISORSE DECENTRATE          |                                                                                   |              | 27.149,76       |                 | TOTALE RISORSE DESTINATE                                                                                          | 27.149,76  |                      |             |
| AVANZO A TRASCRINAMENTO FONDO 2011 |                                                                                   |              | -               |                 | 0                                                                                                                 |            |                      |             |





*Emilio A.*  
*PB*  
*Y*



## Comune di Vicolungo Provincia di Novara

| Anno                                                      | 2013 (valutazione 2012)                   |           |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------|
| Responsabile di Servizio                                  |                                           |           |
| <b>Indicatori di qualità della prestazione lavorativa</b> | INDICATORE ex D.G.C. n. 20 del 16/04/2009 | Punteggio |
|                                                           | Efficienza *                              |           |
|                                                           | Efficacia *                               |           |
|                                                           | Presenze **                               |           |
|                                                           |                                           |           |
|                                                           |                                           |           |
|                                                           |                                           |           |
|                                                           | Punteggio Totale ***                      |           |
|                                                           | Attribuzione Indennità - Percentuale ***  |           |
|                                                           |                                           |           |

\* 0 = scarso, 1 = discreto, 2 = buono, 3 = distinto, 4 = ottimo

\*\* 80% giorni lavorati/anno (escluso ferie) = 2

\*\*\* da 0 a 1 = 0, da 2 a 4 = 10%, da 5 = + 2,5 ogni punto aggiuntivo (max 25%)

note/commenti: \_\_\_\_\_

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE-----

per presa d'atto, il Responsabile di Servizio \_\_\_\_\_

Allegato 4



## Comune di Vicolungo Provincia di Novara

### SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE ANNO 2012

AREA:

COGNOME E NOME:

CAT.

#### Fase 1 – Valutazione della qualità del servizio prestato

CATEGORIA “B” e “C”

|                                                      | valutazione                              |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| a) Capacità nello svolgimento dei compiti assegnati: | punti da 0 a 10 - peso 40% - P.M.P. = 40 |
| b) Spirito di iniziativa e capacità propositiva:     | punti da 0 a 10 - peso 20% - P.M.P. = 20 |
| c) Integrazione con i colleghi e con l'utenza:       | punti da 0 a 10 - peso 20% - P.M.P. = 20 |
| d) Disponibilità ai cambiamenti organizzativi:       | punti da 0 a 10 - peso 20% - P.M.P. = 20 |

#### Fase 2: Valutazione del grado di completamento dei Piani di lavoro

Piano di lavoro **eventualmente** assegnato: \_\_\_\_\_

Criteri:

- **il Piano di lavoro non è stato svolto o è stato svolto con risultati insufficienti per motivi non indipendenti dalla volontà del lavoratore:** punteggio pari a 0;
- **il Piano di lavoro è stato svolto con risultati sufficienti:** punteggio pari a 50;
- **il Piano di lavoro è stato svolto con risultati buoni:** punteggio pari a 80;
- **il Piano di lavoro è stato svolto con risultati ottimi:** punteggio pari a 100.

valutazione:

Luogo, data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DELL'AREA