

**COMUNE DI MONTENERO DI BISACCIA**  
**(Provincia di Campobasso)**

*CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO*  
*ANNO 2012*

**Premessa**

L'obiettivo della contrattazione collettiva decentrata è quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e, nel rispetto dei distinti ruoli (Ente e Sindacati) e delle rispettive responsabilità, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.

La contrattazione decentrata integrativa deve regolare esclusivamente le materie alla stessa demandata.

Il contratto decentrato dell'Ente non può quindi contenere norme che siano contrarie o al di fuori dei vincoli risultanti dai CC.CC.NN.LL. o comportare oneri non previsti rispetto alle norme indicate negli stessi, pena la nullità delle stesse norme.

La contrattazione, nella parte economica, deve essere l'elemento di sprone per gli effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi. Non è infatti ravvisabile un mero miglioramento economico stabilito in capo a tutti i dipendenti, bensì deve essere configurato come una opportunità alla quale deve essere data attuazione in forma selettiva ponendo inizialmente tutti i dipendenti sullo stesso piano, ma avendo come obiettivo quello di premiare i più meritevoli.

I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, mentre, le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del Ccnl, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Inoltre, così come previsto dalla DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 allegata al C.C.N.L. 22 gennaio 2004, le parti danno atto che le relazioni sindacali previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali.

*[Handwritten signature]*

*D. Deiana Feb*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



L'anno DUEMILADODICI, il giorno VENTISEI, del mese di LUGLIO, presso la sede comunale giusta convocazione prot. n. 7284, del 25/07/2012, si è riunita la delegazione trattante per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente, relativo all'anno 2012.

**Sono Presenti**

**Per la parte pubblica**, (delibera gc n. 89 del 04/05/2012):

- a) Dr.ssa Rosanna Panella – Segretario comunale - (Presidente)
- b) Dr. Pasqualino IURESCIA Responsabile del settore finanziario - (Componente)

**Per la parte sindacale:**

- a) La R.S.U.  
Marisa D'Adamio – Istruttore amministrativo cat. C  
Marco Fani – Operaio cat. A  
Nicola Caserio – Istruttore tecnico cat. C  
Pasqualino IULIANI – Istruttore di vigilanza cat. C
- b) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL  
Tecla BOCCARDO – UIL FpL  
Ettore CIBELLI – CISL FP  
Giuseppe DI BIASE – CGIL Fp  
Luigi SABATELLI \_ Dicaap SULPM

Preliminarmente, si prende atto del fondo per l'anno 2012 che risulta essere costituito, giusta determinazione n. 587 del 25/06/2012 del responsabile del Settore finanziario – servizio personale avente ad oggetto: DETERMINAZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2012, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale. **(ALLEGATO A)**

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 128 del 26/06/2012 avente ad oggetto: DIRETTIVE PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE ANNO 2012, che qui si intende integralmente richiamata e trascritta;

**Preso atto che dalla parte stabile del fondo vanno detratti, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, gli importi relativi all'erogazione dell'Indennità di Comparto e quelli relativi alla Progressione Economica Orizzontale, oltre alle risorse destinate da specifiche disposizioni di legge (Merloni, ICI, ecc.)**

Considerato che per l'anno 2012 il fondo complessivo disponibile ammonta a € 182.950,46, di cui:

a) Risorse decentrate già contrattate (Ind.Comp., P.E.O. storiche e altri Istituti)	€	72.179,89
a) Fondo Parte stabile da contrattare	€	49.413,42
b) Economie anno precedente	€	29.500,00
c) Fondo Parte variabile (art. 15, co. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999)	€	31.857,15
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>182.950,46</b>

La contrattazione dei vari istituti avviene nel rispetto degli importi sopra determinati.

Richiamata la pre-intesa di contratto decentrato integrativo risultante dal verbale della delegazione trattante, sottoscritto in data 29/06/2012

*Nicola Caserio*

*an. 12*

*Benvenuto*

*[Signature]*

Richiamato il parere favorevole del Revisore dei Conti dr.ssa Gabriella Di Pietro espresso con verbale n. 08/2012 del 06/07/2012 in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione con le specifiche del bilancio di previsione 2012, approvato con deliberazione CC n. 9 del 27/06/2012;

Richiamata la deliberazione GC n. 136 del 11/07/2012 di autorizzazione alla stipula definitiva del contratto decentrato integrativo anno 2012;

**Tutto ciò premesso e considerato, si conviene e stipula quanto segue:**

### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato. Il presente contratto si applica ai dipendenti titolari di P.O. limitatamente alle indennità e compensi previsti dalla norma e dalla contrattazione nazionale.

### DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo resta vigente per l'intero anno 2012. Gli istituti contrattuali restano in vigore fino alla tornata contrattuale successiva da avviare entro e non oltre 3 mesi dalla scadenza della data di vigenza.

### INDENNITA'

Le parti danno atto che, come noto, le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa, come ad esempio: turno, reperibilità, disagio, maneggio valori, ecc. sono erogate soltanto in presenza di effettiva prestazione svolta come più volte ribadito dalle norme contrattuali vigenti in materia.

L'effettiva erogazione delle varie indennità, comunque, deve essere effettuata attraverso una continua verifica delle condizioni che legittimano la percezione delle stesse; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa comunicazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità in questione.

Dopo ulteriore e ampia discussione sulle norme di carattere generale si passa a disciplinare le varie indennità:

#### ***Rischio – Art. 41 CCNL del 22/01/2004***

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute personale.

Viene esclusa la possibilità di corrispondere tale indennità per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già erogata apposita indennità.

L'indennità è determinata in € 30,00 mensili lordi massimo (art. 41 del C.C.N.L. 22/1/2004) e va erogata per le giornate di effettiva esposizione al "rischio" ai dipendenti di categoria A, B, che svolgono prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischio, intendendo per "continua e diretta" una esposizione prevalente e non saltuaria o estemporanea, a situazioni che

*Andrea Rossi*

*car. lav*

*Buller*

*[Signature]*

possono essere pregiudizievoli per la salute ed integrità personale con esposizione agli agenti atmosferici.

Vengono considerate comprese nelle attività di rischio le seguenti attività esterne all'ente:

- a) Attività operative/operaie svolte all'esterno ed in piccole aree verdi, che comprendono:
- Guida automezzi di sfalcio;
  - Utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (es. motoseghe, taglia erba, etc.);
  - Contatto con la fauna presente in tali ambienti (es. punture di insetti, morsi di vipere, etc.);
  - Piccole manutenzioni delle aree verdi e cippi con sfalcio di erba;
  - Pronto intervento sulle strade (es. sistemazione di eventuali buche, posizionamento di transenne, etc.).
- b) Attività operative/operaie degli addetti alla manutenzione che comportano:
- Piccoli lavori di segnaletica, di ordinaria manutenzione di immobili, con attrezzatura manuale ed elettrica di vario genere;
  - Raccolta rifiuti e spazzamento strade;
  - Piccoli lavori di falegnameria con l'utilizzo di attrezzatura specifica;
  - Lavori di ordinaria manutenzione dell'impianto di pubblica illuminazione, con uso di mezzi d'opera e attrezzatura elettrica di vario genere;
  - Esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con le salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili).

Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previa apposita dichiarazione motivata dei Responsabili dei Settori interessati che segnalano all'Ufficio personale i nominativi del personale che svolgono le prestazioni di cui alle lett. a) e b) della presente disciplina e che risulta come tale, esposto in misura CONTINUATIVA e diretta alla situazione di rischio.

I Responsabili dei Settori interessati comunicano tempestivamente all'Ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui alla presente indennità.

### **Disagio**

Sono individuate come particolarmente disagiate le attività comportanti gravosità e disagio, svolte dal personale delle categorie A, B e C, ovvero quelle attività che arrecano un qualsiasi tipo di disagio, come ad esempio: particolarmente faticosa rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria. Le attività disagiate possono essere altresì rappresentate da quelle attività che richiedono un orario di lavoro particolarmente flessibile, o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente o che comportino attività lavorativa anche in ore serali notturne o festive (in tale ultimo caso sono esclusi i dipendenti inseriti nei turni, in quanto tale indennità compensa anche il maggior disagio).

L'indennità di disagio non è cumulabile con le indennità di rischio e di turno.

L'indennità di disagio è corrisposta in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza ed è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

L'indennità è corrisposta mensilmente nella misura di € 30,00 mensili, per il periodo di effettiva prestazione e per almeno 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero:

Si individuano come attività disagiate le seguenti attività:

*Maria Rosa*

*Carlo*

*Pompeo*

*[Signature]*

*[Signature]*

*D'Adamo*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

- a) autisti di scuolabus o addetti al trasporto urbano e disabili;
- b) Assistenti attività portatori di handicap;
- c) Addetti alla Biblioteca comunale.

**Maneggio valori**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità proporzionale al valore annuo maneggiato secondo quanto di seguito riportato.

Valore di cassa annuo individuale in euro	Indennità giornaliera
Fino a € 2.500,00	€ 0,52
Superiore a 2.500,00 e fino a 5.000,00	€ 1,00
Superiore a 5.000,00 e fino a 10.000,00	€ 1,25
Oltre 10.000,00	€ 1.55

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa fermo il valore annuo pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

Le indennità di cui al comma precedenti sono erogate al personale che rende il conto alla competente sezione della Corte dei Conti, individuati con atto formale:

Servizio	Figure professionali interessate
<i>Economato</i>	<i>Cat. C - Economo</i>
<i>Mensa scolastica, Trasporto urbano e scolastico, Servizi demografici</i>	<i>Cat. B e C – Agenti contabili</i>
<i>Vigilanza</i>	<i>Cat. C – agente contabile</i>

**Turnazione - Festivo – Maggiorazione oraria**

L'indennità di turnazione, intesa come organizzazione dell'orario di lavoro giornaliero per almeno 10 ore continuative, è corrisposta agli **istruttori di vigilanza** che svolgono i servizi turnificati su sette ovvero su sei giorni lavorativi in relazione ai diversi periodi dell'anno e secondo le specifiche disposizioni assunte dal titolare della P.O.

L'indennità è corrisposta mensilmente al personale che svolge il proprio servizio articolato su turno antimeridiano e pomeridiano. In particolare, il personale del servizio deve essere collocato a rotazione all'interno dei vari turni, evitando discriminazioni fra gli operatori. Ciò al fine di far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati sia in orario antimeridiano che pomeridiano.

L'indennità di turno non viene percepita dai lavoratori assenti per malattia, ferie o recuperi.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);

*Diwob Casso*

*ass. Jg*

*Benelli*

*[Signature]*

*[Handwritten signature]*  
*D'Adamo, Oberto*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*Ferrari, Manno*

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

### **Reperibilità**

E' istituito il servizio di pronta reperibilità per le attività di pronto intervento e per far fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

È quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

I servizi di pronta reperibilità sono i seguenti:

- a) Anagrafe/Stato Civile
- b) Addetti al Servizio Tecnico/manutentivo

Il Servizio di pronta reperibilità per il Servizio Tecnico/manutentivo copre la fascia oraria dalle ore 14,00 alle 24,00 nei giorni feriali e quindi fuori dall'ordinario orario di servizio vigente nell'Ente e la fascia dalle 7.00 alle 13.00 nei giorni festivi, per i periodi dell'anno in cui è richiesta, previa deliberazione della Giunta comunale. Il personale addetto ai Servizi Anagrafe/Stato Civile è impiegato in servizi in turni di reperibilità nei giorni di sabato e festivi dalle ore 09,00 alle ore 12,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00.

L'indennità di reperibilità è corrisposta con le modalità previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a sei giorni (6) al mese.

Il dipendente che è chiamato a svolgere un intervento per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, come disposto dall'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000, può richiedere che le ore di lavoro prestate, che non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 01.04.1999, siano retribuite come straordinario o inserite nella banca delle ore se istituita.

### **Indennità per specifiche responsabilità e altre indennità**

L'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 lett. f del CCNL 01/04/1999, art. 36, co. 1 del CCNL 22/01/2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 09/05/2006) è condizionata all'affidamento formale di incarico di Responsabile di Ufficio, con atto di determinazione dirigenziale del titolare di P.O., con specifici compiti di coordinamento delle risorse umane, nonché della responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale per l'emanazione di provvedimenti amministrativi, ivi compreso la gestione dei centri di costo o di capitoli di spesa inerenti l'Ufficio con responsabilità di firma con valenza interna di pareri ed inoltre incaricato con decreto sindacale della sostituzione del titolare di P.O., in caso di assenza e/o impedimento di quest'ultimo.

*Antonio Cassa*

*ca*

*Renella*

*[Signature]*

L'indennità viene stabilita in misura di:

€ 2.500,00 al dipendente individuato con atto formale nel caso in cui ricorrono tutte le condizioni sopra previste;

€ 2.300,00 al dipendente individuato con atto formale nel caso in cui ricorrono tutte le condizioni sopra previste ad eccezione della gestione dei centri di costo o di capitoli di spesa inerenti l'Ufficio;

€ 800,00 al dipendente incaricato solo della sostituzione del titolare P.O. con decreto sindacale.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro ed è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

Al personale dipendente formalmente individuato ai sensi dell'art. 17, c. 2 lett. i) del CCNL del 01/04/1999, è attribuita inoltre l'indennità prevista dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004, cumulabile con quella di cui all'art. 36, co. 1 del CCNL 22/01/2004. Tale indennità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, con esclusione delle Posizioni Organizzative, derivanti dalle seguenti qualifiche:

- Ufficiale di stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale;
- Responsabile dei Tributi.

La misura dell'indennità, per ciascuna figura di cui al comma precedente, è fissata in € 300,00 annui lordi. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. L'attribuzione delle indennità di cui al presente paragrafo sono collegate all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

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

### **Specifiche disposizioni di legge**

L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

Di conseguenza, le specifiche disposizioni di legge cui fare riferimento per l'applicazione del presente istituto sono quelle di seguito riportate:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);
- b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI);
- c) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 (disciplina processo tributario);

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

- d) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
- e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria);
- f) i proventi da sanzioni amministrative pecuniarie (art. 208 del c.d.s.)

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 è prevista dal vigente regolamento comunale.

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi di cui all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) è prevista dal vigente regolamento comunale ICI e dai piani di lavoro predisposti dall'Ufficio tributi e approvati con determinazione del Responsabile del settore economico-finanziario.

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

I dipendenti beneficiari degli incentivi di cui alla presente trattazione, parteciperanno alla distribuzione della produttività collettiva con una riduzione del 30% allorquando i compensi corrisposti per le finalità di cui si parla, superano la quota di produttività individuale spettante/erogata.

Analoga riduzione verrà operata sulla indennità di risultato spettante al Personale incaricato della Posizione Organizzativa.

Le eventuali riduzioni operate andranno a beneficio di tutto il personale per la produttività.

### ***Produttività (individuale e/o di gruppo)***

Le parti concordano di erogare per la somma previsionale restante pari a € 54.594,91, derivante dalla somma complessivamente disponibile (risorse stabili e variabili) decurtata delle somme occorrenti per il pagamento degli istituti sopra disciplinati, e in ossequio alle direttive impartite dall'Amministrazione comunale citate in premessa, compensi incentivanti la produttività, correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale secondo risultati accertati dal sistema di valutazione non consentendo l'erogazione dei compensi per la produttività sulla base di automatismi, significando che si procederà all'applicazione per l'anno in corso dei criteri e sottoscritteri come da scheda di seguito riportata.

In particolare, si prevede di erogare la produttività secondo la seguente scala di giudizio:

- a) al dipendente che ottiene una valutazione superiore a 90 punti sarà riconosciuto il 100% della quota di produttività spettante;
- b) al dipendente che ottiene una valutazione superiore a 80 e fino a 90 punti sarà riconosciuto il 90% della quota di produttività spettante;
- c) al dipendente che ottiene una valutazione superiore a 70 e fino a 80 punti sarà riconosciuto l'80% della quota di produttività spettante;
- d) al dipendente che ottiene una valutazione superiore a 60 e fino a 65 punti sarà riconosciuto il 60% della quota di produttività spettante;

*Nicola Casar*

*ASZ*

*Reiner*

*D*

e) al dipendente che ottiene una valutazione superiore a 65 e fino a 70 punti sarà riconosciuto il 70% della quota di produttività spettante.

La quota teorica spettante non potrà essere superiore al 10% della retribuzione tabellare di ciascun dipendente.

**Le eventuali economie, determinate a seguito dell'erogazione della produttività, verranno così gestite:**

- il 40% verrà erogata, in aggiunta alla produttività percepita con il sistema sopra descritto, paritariamente al solo personale che avrà ottenuto un punteggio da 95 in poi;
- il 60% verrà portato in economia all'anno successivo.

*Mike Caser*

*Car. Pau*

*Beneven*

*Mi Ugo*

*St J*

*[Signature]*

*Falk  
D'Adamo*



**RIEPILOGO PREVISIONE RIPARTO DEL FONDO - ANNO 2012**

**Istituti**

ISTITUTI	IMPORTI
Indennità di comparto quota a carico del fondo	15.693,41
Progressioni orizzontali storiche	48.193,81
Reinquadramento vigili Art. 7, commi 4 e 7, CCNL del 31/03/1999	273,00
Indennità al personale della Cat. A e B1	194,00
Personale A.T.A. trasferito	7.825,67
Progressioni orizzontali anno 2012	0,00
Indennità di turno	3.500,00
Indennità di reperibilità	2.297,92
Indennità di rischio	1.350,00
Indennità di disagio	2.790,00
Indennità per maneggio valori	1.837,74
Indennità per specifiche responsabilità – Art. 36 comma 1	11.200,00
Altre Indennità– Art. 36 comma 2	1.200,00
Produttività collettiva	54.594,91

**Specifiche disposizioni di legge (dettaglio)**

Compensi incentivanti per recupero evasione I.C.I.	4.000,00
Compensi incentivanti art. 92 D. L.vo 163/2006	18.000,00
Altri compensi per conto terzi (ISTAT, ecc.)	10.000,00

<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>182.950,46</b>
---------------------------	-------------------

*Mano Rosso*

*CSI PR*

*Perbene  
Im. Uscio*

*[Signature]*

*[Signature]*

*D. Adamo*

*[Signature]*

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

<b>COGNOME:</b>	<b>NOME:</b>
<b>Settore:</b>	<b>Servizio/Ufficio:</b>
<b>Categoria giuridica:</b>	<b>Posizione economica:</b>
<b>Profilo professionale:</b>	

Elementi di valutazione	Punteggio assegnato
<b>Punteggio assegnato a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area sulla base delle schede del PDO e/o dei Piani di Lavoro (su valutazione del titolare di P.O. ed eventuale certificazione del Nucleo di Valutazione)</b> <i>Max 50 punti</i>	
<b>Comportamento</b> <i>Max 50 punti</i>	
CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA	
EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ	
CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO	
TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ	
GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI	
ABILITÀ TECNICO OPERATIVA	
LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA	
RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE	
QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI	
FLESSIBILITÀ	
<b>TOTALE</b>	

<b>Il Titolare di P.O.</b>	<b>P.p.v. il dipendente</b>

*M. V. Costa*

*Perella  
P. V. V. V.*

*ass. p. l.*

*[Signature]*

**Valutazione da parte del Titolare Posizione Organizzativa (Max 50 punti):**

**CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA**

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

**PUNTEGGIO fino a 2**

**EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ**

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento.

**PUNTEGGIO fino a 2**

**CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO**

Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio.

**PUNTEGGIO fino a 4**

**TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ**

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

**PUNTEGGIO fino a 6**

**GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI**

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

**PUNTEGGIO DA 0 a 4**

**ABILITÀ TECNICO OPERATIVA**

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

**PUNTEGGIO fino a 6**

**LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA**

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

**PUNTEGGIO fino a 8**

**RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE**

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

**PUNTEGGIO DA 0 a 6**

**QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI**

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

**PUNTEGGIO fino a 4**

**FLESSIBILITÀ**

Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.

**PUNTEGGIO fino a 8**

*M. C. C.*

*A. J.*

*B. C.*

*M. M.*

**Scala di giudizi per attribuzione dei punteggi**

I punteggi relativi alla valutazione degli obiettivi e delle competenze organizzative vengono attribuiti tenendo presente la seguente scala di giudizio:

INADEGUATO	0%	Mancato soddisfacimento del contributo richiesto. Eventuali colloqui per analizzare le criticità e attivare azioni tese al miglioramento della motivazione e della performance.
MIGLIORABILE	30%	Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi e/o di alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente. Eventuali colloqui per analizzare le criticità e attivare azioni tese al miglioramento della motivazione e della performance.
ADEGUATO	60%	Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti in relazione agli obiettivi e alle competenze. Eventuali colloqui finalizzati all'innalzamenti del livello qualitativo della prestazione resa.
PIU' CHE ADEGUATO	90%	I comportamenti sono costantemente soddisfacenti ed i risultati in linea con quanto richiesto. Eventuali colloqui al fine di individuare spazi di miglioramento.
OTTIMO	100%	Prestazione mediamente al di sopra di quanto richiesto, sia per quanto attiene gli obiettivi, sia per la prestazione manageriale. Acquisizione (BP) delle metodologie utilizzate per il conseguimento dei risultati.

*Marco Caser*

*Carlo*

*Renzo  
Zeri*

*[Signature]*

**Conclusioni**

Le parti danno atto che le economie derivanti dall'applicazione degli istituti (turno, reperibilità, indennità per specifiche responsabilità, etc.) confluiranno direttamente e senza ulteriore contrattazione nelle somme disponibili per la produttività.

**Letto, confermato e sottoscritto**

**Per la parte pubblica:**

- a) Dr.ssa Rosanna Panella – (Presidente)
- b) Dr. Pasqualino IURESCIA - (Componente)

*R. Panella*  
*Pasqualino Iurescia*

**Per la parte sindacale:**

- a) La R.S.U.

Marisa D'Adamio  
 Marco Fani  
 Nicola Caserio  
 Pasqualino Iuliani

*Marisa D'Adamio*  
*Marco Fani*  
*Nicola Caserio*  
*Pasqualino Iuliani*

- b) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL **DICHIARA**

**CHÉ IL PRESENTE ACCORDO È INTEGRATIVO DEL CCNL VIGENTE**

Tecla BOCCARDO – UIL FpL  
 Ettore CIBELLI – CISL FP  
 Giuseppe DI BIASE – CGIL Fp  
 Luigi SABATELLI \_ Dicaap SULPM

*Tecla Boccardo*  
*Ettore Cibelli*  
*Giuseppe Di Biase*  
*Luigi Sabatelli*

DICHIARAZIONE A VERBALE della D.S. DICAAP. IN HERITO ALLA "TURNAZIONE";

La presente D.S. non concorda sull'impostazione dell'articolo sulla turnazione in esenza di uno specifico atto contrattativo che disponga l'orario di lavoro delle piante in c/pole e, di conseguenza, dell'orario di lavoro degli operatori e ci dovranno essere erogati:

*Luigi Sabatelli*

ALL. "A"



**COMUNE DI MONTENERO DI BISACCIA**  
Provincia di Campobasso

**DETERMINAZIONE N° 587 REG. GENERALE del 25-06-2012**

**SETTORE FINANZIARIO**  
Servizio RAGIONERIA

**COPIA DETERMINAZIONE**

**OGGETTO: RETTIFICA DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 94 DEL 31/01/2012  
AVENTE AD OGGETTO "QUANTIFICAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE  
DECENTRATE RELATIVE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA  
INTEGRATIVA - ANNO 2012**

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

**VISTO** il Decreto Sindacale n. 15 del 23/12/2011, con il quale è stato assegnato al sottoscritto Dott. Pasqualino IURESCIA la responsabilità del secondo settore "Finanziario" di questo Comune;

**RICHIAMATA** la determinazione dirigenziale n. 94 del 31/01/2012 con la quale si costituiva il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012;

**VISTO** che l'art. 31 del CCNL 22/01/2004 ha ridisciplinato i criteri di determinazione delle risorse del salario accessorio sia nella individuazione, che nelle modalità di utilizzo delle medesime per il finanziamento degli oneri relativi alle diverse ipotesi di destinazione consentite dai contratti collettivi e secondo le previsioni della contrattazione decentrata;

**DATO ATTO** che la succitata normativa contrattuale prevede che:

- a) le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999), siano determinate con effetto dal 31/12/2003 ed a valere dall'anno 2004, secondo distinte modalità, ossia una parte definita da risorse stabili, certe e determinate e da una parte stabilita da risorse eventuali e variabili;
- b) il fondo risorse decentrate, sia costituito da un ammontare stabile nel tempo, salvo futuri incrementi derivanti dalla contrattazione nazionale, il cui importo è determinato da una quota definita in sede di prima applicazione della disciplina (in seguito storicizzata, art. 31 comma 2) e da una quota che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste;

**DATO ATTO**, inoltre, che il Fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2010, risultante dai dati contabili desumibili dalla tabella 15 del Conto Annuale anno 2010 rielaborata, ammonta ad € 141.896,00 di cui € 126.097,00 relative alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 15.799,00 aventi carattere di variabilità;

**VISTO** l'art. 9 comma 2-bis del D. L. 78/2012 in base al quale l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;

**RILEVATO** che nella predetta determinazione dirigenziale n. 94 del 31/01/2012 il Fondo delle risorse decentrate era stato calcolato in € 97.490,28 di cui € 93.445,52 relative alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 4.000,00 aventi carattere di variabilità, dedotte dalle risorse stabili le componenti negative pari ad € 46.357,99 ed aggiunte le economie pari ad € 44,76 rimanevano a disposizione per la contrattazione collettiva decentrata relativa all'anno 2011 la somma pari ad € 50.952,29;

**RICHIAMATA** la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato del 02/05/2012 n. 16 nella quale, alla sezione relativa al monitoraggio della contrattazione integrativa si precisa che "*... Non rilevano infine, ai fini del rispetto del limite 2010, le eventuali risorse non utilizzate del fondo anno precedente e rinviate all'anno successivo (laddove contrattualmente previsto) in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate.*" e pertanto si ritiene necessario rettificare la predetta determinazione;

**DATO ATTO** che alla luce di quanto riportato nella succitata Circolare è stato necessario provvedere alla rielaborazione della tabella 15 del Conto annuale relativa all'anno 2010 e del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2011 e per l'anno 2012 in modo particolare riguardo all'utilizzo delle economie;

**RITENUTO** inoltre di dover accogliere le istanze formulate dagli esponenti sindacali in sede di contrattazione che hanno chiesto di rivedere la quantificazione del Fondo;

**RICHIAMATA** la determinazione dirigenziale n. 586 del 25/06/2012 con la quale si è provveduto alla rettifica della determinazione n. 1024 del 28/11/2011 avente ad oggetto "Quantificazione del Fondo per le risorse decentrate relative alla contrattazione collettiva decentrata integrativa – anno 2011"

**RITENUTO** di dover rettificare la determinazione n. 94 del 31/01/2012 sostituendo lo schema del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 (Allegato A) con lo schema allegato alla presente determinazione per formarne parte integrante e sostanziale;

**VISTI** gli artt. 49 e 107, comma 3, del D. Lgs. N. 267/2000;

**VISTO** l'art. 1 comma 16-quater della Legge 24 febbraio 2012, n. 14 di conversione del d.l. 29/12/2011 n. 216, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 48 del 27/02/2012 con la quale è stato fissato al 30 Giugno 2012 il termine per deliberare il Bilancio di Previsione dell'esercizio finanziario 2012;

**RILEVATO**, pertanto, che questo Comune è in regime di esercizio provvisorio, ai sensi dell'art. 163, comma 3°, del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267,."

#### **DETERMINA**

1- di rettificare la determinazione n. 94 del 31/01/2012 avente ad oggetto "Quantificazione del Fondo per le risorse decentrate relative alla contrattazione collettiva decentrata integrativa – anno 2012 sostituendo lo schema ALLEGATO A) con quello allegato alla presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale;

2 - di sostituire inoltre l'importo di € 50.952,29 quali somme a disposizione per la contrattazione, come desumibile dalla predetta determinazione, con l'importo di € 110.770,57 di cui € 29.500,00 costituenti economie provenienti dall'anno precedente ed € 28.000,00 costituenti risorse di parte variabile finanziate dall'esterno.

## FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE – ANNO 2012

NORMA	CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
Fondo base - Art. 31 comma 2, lett. b), c) ed e)	06/07/1995	Fondo previsto in bilancio nell'anno 1998 relativamente a Fondi vari	64.170,53
Art. 14, comma 4	01/04/1999	Risorse derivanti dal risparmio della riduzione del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario	1.400,00
Art. 15, comma 1, lett. g)	01/04/1999	Risorse destinate al pagamento del LED	7.335,00
Art. 15, comma 1, lett. J)	01/04/1999	Incremento del 0,52% del Monte salari 1997	5.473,68
Art. 4, comma 1	05/10/2001	Incremento del 1,1% del Monte salari 1999	10.856,28
Art. 4 comma 2	05/10/2001	Recupero R.I.A e assegni ad personam personale cessato a far data 01/01/2000	4.583,00
<b>TOTALE FONDO STABILE ART. 32 COMMA 1 - CCNL 22/01/2004 (FONDO STORICO) (A)</b>			<b>93.818,49</b>
Art. 32 comma 1	22/01/2004	Risorse previste dall'art. 31 comma 2 incrementate dal 2003 di 0,62% del Monte salari 2001	5.937,92
Art. 32 comma 2	22/01/2004	Incremento dello 0,50% del Monte salari 2001 per Enti sani per cui spesa del personale inferiore 39% delle entrate correnti	4.788,65
Art. 4	09/05/2006	Incremento dello 0,50% del Monte salari 2003 per Enti sani per cui spesa del personale inferiore 39% delle entrate correnti	3.837,50
Art. 8	11/04/2008	Incremento dello 0,60% del Monte salari 2005 per Enti sani per cui spesa del personale inferiore 39% delle entrate correnti.	4.692,38
INCREMENTI		Recupero I.C. personale cessato	1.022,00
INCREMENTI		Recupero P.E.O. personale cessato periodo 1999/2003	1.160,00
INCREMENTI		Recupero P.E.O. personale cessato periodo 2004/2005	1.379,00
INCREMENTI		Recupero P.E.O. personale cessato periodo 2005/2009	3.503,35
Art. 4 comma 2	05/10/2001	Recupero R.I.A e assegni ad personam personale cessato a far data 01/01/2000	5.957,48

INCREMENTI		Recupero P.E.O. personale cessato Anno 2010	362,69
Art. 4 comma 2	05/10/2001	Recupero R.I.A e assegni ad personam personale cessato a far data 01/01/2010	1.063,40
<b>ELEMENTI POSITIVI DEL FONDO (B)</b>			<b>127.522,86</b>
<b>DECURTAZIONI</b>			
Fondo parte fissa limite anno 2010 (art. 9, comma 2bis, Legge 122/2010)			1.426,09
Fondo parte fissa riduzione proporzionale pers. (art. 9, comma 2bis, Legge 122/2010)			4.503,46
<b>TOTALE DECURTAZIONI (C)</b>			<b>5.929,55</b>
<b>TOTALE RISORSE PATTE FISSA (D) = (B-C)</b>			<b>121.593,31</b>
<b>DETRAZIONI PER DESTINAZIONI STORICHE</b>			
Oneri di riclassificazione (Reinquadramento categoria C vigili - Art. 7 commi 4 e 7 CCNL 31/03/1999)			273,00
Quota personale trasferito (ATA)			7.825,67
Indennità al personale delle categorie A e B1 per l'anno 2005 (Art. 32, c. 9, CCNL 22/01/2004)			194,00
Indennità di comparto (Tabella D, colonne 2 e 3, del CCNL del 22/01/2004)			15.693,41
Progressione Economiche Orizzontali al netto degli incrementi posti a carico del bilancio attribuite fino al 31/12/2004, comprensive delle quote riacquisite			31.758,00
Progressione Economiche Orizzontali al netto degli incrementi posti a carico del bilancio attribuite dal 01/01/2005, comprensive delle quote riacquisite			16.435,81
<b>TOTALE DETRAZIONI (E)</b>			<b>72.179,89</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO ANNO 2012 (RISORSE STABILI) (F) = (D-E)</b>			<b>49.413,42</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>			
Art. 15, comma 1, lett. k) Ccnl 01.04.99 ovvero art. 4, comma 3 Ccnl 05.10.2001	Recupero evasioni I.C.I.		4.000,00
	Decurtazione Fondo parte variabile limite anno 2010 (art. 9, comma 2bis, Legge 122/2010)		- 142,85
	Quote per progettazione Art. 92 D.L.vo 163/2006		18.000,00
	Compensi incentivanti da soggetti esterni (ISTAT, ecc.)		10.000,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO ANNO 2012 (RISORSE VARIABILI) (G)</b>			<b>31.857,15</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO ANNO 2012 (RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI) (F+G)</b>			<b>81.270,57</b>

SOMME NON UTILIZZATE PROVENIENTI DA ANNI PRECEDENTI (ECONOMIE)	29.500,00	
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE A DISPOSIZIONE PER LA CONTRATTAZIONE</b>		<b>110.770,57</b>

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
DOTT. IURESCIA PASQUALINO

Montenero di Bisaccia, li 25.06.2012



*[Handwritten signature of Dott. Iurescia Pasqualino]*

REGISTRO GENERALE N° 2533

L'addetto all'albo pretorio, attesta che la presente determina è stata affissa all'Albo Pretorio del comune dal 28 GIU. 2012 per rimanervi quindici giorni consecutivi

Montenero di Bisaccia, li  
28 GIU. 2012

L'ADDETTO ALL'ALBO PRETORIO

