



COMUNE DI ORCO FEGGLINO

Provincia di Savona
Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino
Telefono 019699010 ~ Fax 019699178
E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it
pec: comune.orcofeglino@legalmail.it
P.IVA 00334250099

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2012-2014

Siglato il 25/02/2013
Parere revisore del conto il 28/02/2013
Firmato il 29/04/2013
Inviato A.r.a.n. il 29/04/2013

PREMESSO CHE:

- la Giunta comunale, con deliberazione n. 60 del 27/12/2012 ha definito le linee guida alla delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla conduzione della contrattazione integrativa decentrata dell'Ente per il triennio 2012/2014.
- Che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno avviato le trattative in data 28/12/2012 e che le stesse si sono concluse in data 25/02/2013 con la sottoscrizione della proposta dell'accordo triennale 2012/2014.
- Che la suddetta proposta è stata trasmessa, con le modalità di cui all'art.4 del CCNL 22/1/2004, in data 28/02/2013 al revisore del conto;
- Che in data 28/02/2013 il revisore ha fatto pervenire il parere favorevole alla proposta del contratto collettivo integrativo aziendale triennio 2012/2014;
- Che la Giunta comunale con deliberazione n. 21 del 14/03/2013 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2012/2014.

Quanto sopra premesso,

L'anno duemilatredici, addì VENTINOVE del mese di aprile, si sono riunite presso la Sede municipale le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dell'Ente – triennio 2012/2014 –, ai sensi dell'art.65, commi 1, 2 e 4, del D.Lgs. n. 150/2009.

Sono presenti:

A. per il Comune:

1. GHIRARDO Fulvio – Segretario Comunale - Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica;

B. per la parte sindacale, i signori:

B.1. – R.S.U.:

1. VICINO Martino;

B2. – Rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie C.C.N.L.:

1 – -----



COMUNE DI ORCO FEGGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

LINEE GUIDA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2012-2014.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4.
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31.
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009, oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6.
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21.
 - Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 11/08/2011.
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il comune di Orco Feglino a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2012 al 31/12/2014.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

C:\Users\Matteo\AppData\Local\Temp\contrattazione triennale 2012_2014.doc



COMUNE DI ORCO FGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento (2012/2014) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, nonché l'applicazione delle modalità di erogazione;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" (*già disciplinato dall'Ente con il "Regolamento disciplinante la premialità" o strumento analogo*);
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;



COMUNE DI ORCO FGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse, in budget di Settore (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Responsabili. Detti budget sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal Responsabile per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 5. I budget sono resi disponibili nell'ambito del Piano esecutivo di gestione e Piano della Performance (programmazione annuale), approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei budget:
- si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascuna macro-struttura (Settore), eventualmente parametrato per categoria professionale di inquadramento nonché con l'applicazione di correttivi rispondenti alla strategicità delle unità operative stesse, in relazione ai programmi e piani di attività definiti dall'Amministrazione (es. 0,8/1 per le strutture "meno strategiche" – 1,2 per quelle "più strategiche")

Art. 7 - Produttività Individuale e Collettiva

1. Il fondo per la produttività deve essere destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente e si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dai P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio. Il fondo potrà essere utilizzato per la produttività riferita agli obiettivi generali dell'ente e/o per progetti obiettivo annuali.
2. La quota destinata agli obiettivi generali verrà suddivisa per le singole aree in rapporto ai dipendenti addetti, con esclusione dei responsabili di servizio. I responsabili di servizio attribuiranno ai rispettivi dipendenti un compenso annuale in base ad una valutazione effettuata con i criteri di cui all'allegato 1 al presente contratto nonché all'entità della quota assegnata all'area di appartenenza.
3. Il personale interessato è il seguente:
4. a tempo indeterminato che abbia avuto una presenza effettiva in servizio di almeno 3 mesi escluse le assenze a qualsiasi titolo, tranne gli infortuni sul lavoro e il periodo di astensione obbligatoria per maternità (di cui agli artt. 4 e 5 della L. 1204/71 come modificati dalla L. 53/2000);



COMUNE DI ORCO FGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

5. a tempo determinato con almeno 12 mesi di lavoro consecutivo, proporzionalmente ai mesi di lavoro effettuato nell'anno cui si riferisce la contrattazione. I requisiti saranno valutati al termine del rapporto di lavoro e la liquidazione del suddetto compenso sarà erogata al termine del contratto;
6. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del responsabile di servizio. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso.
7. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali o da propri legali; esso sarà preso in esame dall'organo comunale competente entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.
8. La quota per i progetti obiettivo potrà essere determinata dall'Amministrazione sulla base dei progetti da presentarsi da parte dei responsabili di servizio entro 30 giorni dalla data della stipula della contrattazione decentrata annuale di cui al precedente art. 3. Una volta approvati i progetti da parte della amministrazione e stabiliti:

- il valore economico di ciascun progetto;
- il responsabile del progetto;
- il numero massimo di partecipanti nonché le eventuali figure professionali richieste;

a tutto il personale sarà data opportunità di essere coinvolto nei progetti. Il compenso dei progetti non sarà necessariamente legato alla presenza, alla categoria ed alla posizione economica di appartenenza. La valutazione della partecipazione sarà strettamente collegata al raggiungimento del risultato e sarà effettuata dal responsabile del progetto.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Si istituisce un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17 c 2 lett. B del CCNL del 01.04.99.
3. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni possibili nella vigenza del presente contratto collettivo integrativo aziendale e non potrà essere superato.
4. Ogni anno, con la contrattazione decentrata annuale di cui al precedente art. 5, si determinerà la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata potrà definire altresì il numero delle progressioni da ammettere a selezione, suddivise per categoria.
5. Le procedure inerenti all'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
 - a) ogni lavoratore sarà valutato esclusivamente in base al comportamento nella attività lavorativa ordinaria quotidiana (*si intende per comportamento la modalità con cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo*) secondo il sistema di valutazione permanente, allegato B del presente CCIA;
 - b) La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica nella categoria, è effettuata dal Responsabile del settore in cui gli stessi sono inseriti. La valutazione dei dipendenti nominati Responsabili di servizio è effettuata dal Segretario comunale. Il Segretario comunale ed i Responsabili di settore terranno opportuni incontri di coordinamento per addivenire ad una applicazione il più possibile omogenea nell'ambito del comune dei criteri di valutazione.



COMUNE DI ORCO FGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

- c) Ai fini della progressione economica verranno effettuate apposite selezioni con la formazione di graduatorie. Potranno partecipare alle selezioni i dipendenti che non ricadano nelle ipotesi della successiva lettera e). La progressione economica verrà attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza in base alla media delle valutazioni dell'anno cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione e dei 2 anni precedenti. I punteggi da calcolare sono quelli previsti dai punti 2 e 3 (impegno e qualità delle prestazioni individuali e risultati conseguiti) della scheda di valutazione facente parte del sistema di valutazione permanente;
- d) a parità di punteggio ottenuto sarà attribuita la progressione al dipendente in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza e, in caso di ulteriore parità, per quello con maggior anzianità di servizio complessiva;
- e) non possono partecipare alle selezioni i dipendenti comunali che:
- Non abbiano almeno tre anni di servizio di ruolo, a tempo indeterminato, presso il comune di Orco Feglino al 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello a cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione, fatti salvi i dipendenti assunti tramite mobilità che abbiano complessivamente almeno tre anni di servizio all'interno della posizione economica di appartenenza.
 - Siano stati inquadrati in una nuova progressione economica orizzontale nei tre anni solari precedenti a quello a cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione.
 - Abbiano conseguito progressioni verticali nei tre anni solari precedenti a quello a cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione.
 - Non abbiano conseguito almeno il 70% della media dei punteggi massimi previsti dai punti 2 e 3 (impegno e qualità delle prestazioni individuali e risultati conseguiti) della scheda di valutazione facente parte del sistema di valutazione permanente, per la categoria e la posizione economica di appartenenza dell'anno cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione e dei 2 anni precedenti;
6. l'esame della documentazione sarà effettuato entro i 30 giorni successivi alla valutazione dall'ufficio preposto;
7. le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio e comunicazione nella bacheca sindacale;
8. le selezioni avranno effetto economico a partire dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;
9. è stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione, tramite il nucleo di valutazione, avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
10. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 9 – Principi generali

C:\Users\Matteo\AppData\Local\Temp\contrattazione triennale 2012_2014.doc



COMUNE DI ORCO FGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità di rischio e reperibilità

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile.
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.
4. Ai dipendenti delle aree di pronto intervento compete, per 12 ore al giorno e per non più di 6 volte in un mese, con esclusione del riposo settimanale, l'indennità giornaliera determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 - € 10,33). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

Art. 11 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - nella misura giornaliera di € 1,20 per i valori maneggiati oltre € 1.000,00 ed di € 0,60 per i valori maneggiati fino a € 1.000,00. La media annuale è desunta dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili,
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. La voce relativa alle risorse che "specifiche disposizioni di legge destinano come incentivi al personale (D.lgs 163/06, ICI, ecc.)" deve essere intesa come partita di giro e pertanto il valore inserito va considerato in termini figurativi e si riferisce a:
 - Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale" e precisamente a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
 - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

Art. 13 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona
Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino
Telefono 019699010 ~ Fax 019699178
E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it
pec: comune.orcofeglino@legalmail.it
P.IVA 00334250099

ALLEGATO A)

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE _____

CATEGORIA *B*

<i>Elementi ponderativi</i>	Puntimin	PuntiMAX	Punteggio assegnato
1 – ESPERIENZA ACQUISITA (RISERVATO ALL'UFFICIO PERSONALE -da non compilare)	0	20	
1.1. anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		4	
1.2. anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		3	
1.3. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti attinenti alla mansione attribuita – per ogni anno		2	
1.4. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		1	
2 – IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	5	30	
2.1. capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
2.2. partecipazione attiva e qualitativa alla realizzazione degli obiettivi di PEG	1	6	
2.3. capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
2.4. capacità di rapporto con colleghi e superiori	1	6	
2.5. capacità di rapporto con l'utenza	1	6	
3 - RISULTATI CONSEGUITI	2	20	
3.1. – insufficiente		2	
3.2. – sufficiente		6	
3.3. – buono		10	
3.4 - elevato		16	
3.5. – massimo		20	
4 – ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE CONSEGUENTE A CORSI DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	2	10	
4.1. Al termine del corso non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale		2	



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

4.2. Al termine del corso ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale		4	
4.3. Al termine del corso ha dimostrato un discreto arricchimento professionale		6	
4.4. Al termine del corso ha dimostrato un buon arricchimento professionale		8	
4.5. Al termine del corso ha dimostrato un elevato arricchimento professionale		10	
Totale		80	

N.B.:

I punteggi relativi all'esperienza di servizio non fanno parte del sistema di valutazione permanente, ma vengono utilizzati solo ai fini dell'attribuzione dei miglioramenti economici orizzontali.

I punteggi relativi alla formazione professionale vengono attribuiti solo negli anni in cui vengono effettuati i corsi di formazione;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Avvenuta consegna il _____

IL DIPENDENTE



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona
Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino
Telefono 019699010 ~ Fax 019699178
E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it
pec: comune.orcofeglino@legalmail.it
P.IVA 00334250099

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE _____

CATEGORIA C

<i>Elementi ponderativi</i>	Punti min	Punti MAX	Punteggio assegnato
1 – ESPERIENZA ACQUISITA (RISERVATO ALL'UFFICIO PERSONALE -da non compilare)	0	20	
1.1 anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		4	
1.2. anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		3	
1.3. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		2	
1.4. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		1	
2 – IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	6	36	
2.1. capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
2.2. partecipazione attiva e qualitativa alla realizzazione degli obiettivi di PEG	1	6	
2.3. capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
2.4. capacità di rapporto con colleghi e superiori	1	6	
2.5. capacità di rapporto con l'utenza	1	6	
2.6 capacità di auto-aggiornamento	1	6	
3 - RISULTATI CONSEGUITI	2	20	
3.1. – insufficiente		2	
3.2. – sufficiente		6	
3.3. – buono		10	
3.4 - elevato		16	
3.5. – massimo		20	
4 - ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE CONSEGUENTE A CORSI DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	2	10	
4.1. Al termine del corso non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale		2	



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

<u>4.2. Al termine del corso ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale</u>		<u>4</u>	
<u>4.3. Al termine del corso ha dimostrato un discreto arricchimento professionale</u>		<u>6</u>	
4.4. Al termine del corso ha dimostrato un buon arricchimento professionale		8	
4.5. Al termine del corso ha dimostrato un elevato arricchimento professionale		10	
Totale		86	

N.B.:

I punteggi relativi all'esperienza di servizio non fanno parte del sistema di valutazione permanente, ma vengono utilizzati solo ai fini dell'attribuzione dei miglioramenti economici orizzontali.

I punteggi relativi alla formazione professionale vengono attribuiti solo negli anni in cui vengono effettuati i corsi di formazione;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Avvenuta consegna il _____

IL DIPENDENTE



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona
Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino
Telefono 019699010 ~ Fax 019699178
E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it
pec: comune.orcofeglino@legalmail.it
P.IVA 00334250099

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE _____

CATEGORIA D

<i>Elementi ponderativi</i>	Puntimin	PuntiMAX	Punteggio assegnato
1 – ESPERIENZA ACQUISITA (RISERVATO ALL'UFFICIO PERSONALE -da non compilare)	0	20	
1.1 anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		4	
1.2. anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		3	
1.3. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		2	
1.4. anzianità di vita lavorativa acquisita in categorie inferiori con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno		1	
2 – IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	6	42	
2.1. capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	7	
2.2. partecipazione attiva e qualitativa alla realizzazione degli obiettivi di PEG	1	7	
2.3. capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	7	
2.4. capacità di rapporto con colleghi e superiori	1	7	
2.5. capacità di rapporto con l'utenza	1	7	
2.6 capacità di auto-aggiornamento	1	7	
3 - RISULTATI CONSEGUITI	2	20	
3.1. – insufficiente		2	
3.2. – sufficiente		6	
3.3. – buono		10	
3.4 - elevato		16	
3.5. – massimo		20	
4 - ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE CONSEGUENTE A CORSI DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	2	10	
4.1. Al termine del corso non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale		2	



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona
Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino
Telefono 019699010 ~ Fax 019699178
E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it
pec: comune.orcofeglino@legalmail.it
P.IVA 00334250099

4.2. Al termine del corso ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale		4	
4.3. Al termine del corso ha dimostrato un discreto arricchimento professionale		6	
4.4 Al termine del corso ha dimostrato un buon arricchimento professionale		8	
4.5. Al termine del corso ha dimostrato un elevato arricchimento professionale		10	
Totale		92	

N.B.:

I punteggi relativi all'esperienza di servizio non fanno parte del sistema di valutazione permanente, ma vengono utilizzati solo ai fini dell'attribuzione dei miglioramenti economici orizzontali.

I punteggi relativi alla formazione professionale vengono attribuiti solo negli anni in cui vengono effettuati i corsi di formazione;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Avvenuta consegna il _____

IL DIPENDENTE



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, per il triennio 2012 – 2014.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anni 2012 – 2013 - 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente GHIRARDO Fulvio Componenti LOTTERO Elisa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU aziendale, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Articolo 1. Quadro normativo e contrattuale. Articolo 2. Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria. Articolo 3. Interpretazione autentica dei contratti decentrati. Articolo 4. Quantificazione delle risorse. Articolo 5. Strumenti di premialità. Articolo 6. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. Articolo 7. Produttività Individuale e Collettiva. Articolo 8. Criteri generali. Articolo 9. Principi generali. Articolo 10. Indennità di rischio e reperibilità. Articolo 11. Indennità maneggio valori. Articolo 12. Indennità per specifiche responsabilità. Articolo 13. Salario accessorio del personale a tempo parziale.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 28/02/2013
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì con delibera GC n. 27 del 02/07/2012



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni =====	



COMUNE DI ORCO FGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. Quadro normativo e contrattuale – nell'elencare le fonti legislative le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009.
- Articolo 2. Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria – il contratto si applica a tutti i lavoratori presso il comune di Orco Feglino, ha validità triennale (2012-2014), con cadenza annuale circa le modalità di utilizzo delle risorse economiche.
- Articolo 3. Interpretazione autentica dei contratti decentrati – eventuali controversie .
- Articolo 4. Quantificazione delle risorse - Criteri della quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività.
- Articolo 5. Strumenti di premialità - Individuazione strumenti di premialità (compensi per incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, ossia produttività; progressioni economiche; indennità varie).
- Articolo 6. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie – le risorse annuali calcolate saranno ripartite in corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato sulla base dell'analisi dei servizi erogati, in relazione agli obiettivi, con riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili. Le parti convengono su principi fondamentali quali: sistemi incentivanti la produttività informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo. Risorse distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti conseguenti le migliori performance. Premialità dalle quali discende, dalla prestazione lavorativa del dipendente, un concreto vantaggio per l'amministrazione in termini di valore aggiunto, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, servizi e funzioni. Sistema premiante che non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance che è rilevata e apprezzata in ragione degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti. Definizione di distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti la produttività e la progressione economica orizzontale. Presa d'atto del sistema di budgetizzazione delle risorse.
- Articolo 7. Produttività Individuale e Collettiva – premesso che il Fondo per la produttività deve essere destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente, lo stesso si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione previsionale e programmatica annuale e dai PEG assegnati. Vengono rilevati i criteri di metodologia della valutazione e di assegnazione.
- Articolo 8. Progressione economica orizzontale – rilevati i criteri generali di tale istituto previsto per il personale a tempo indeterminato. Istituzione, quantificazione annuale, definizione annuale delle progressioni da ammettere a selezione, procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici secondo un sistema di valutazione permanente con apposite selezioni e formazioni di graduatorie. Presa d'atto delle limitazioni di cui all'art. 9, c. 1 e 21 del DL 78/2010.
- Articoli 9-10-11-12 Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche responsabilità – nei principi generali si definiscono le condizioni di lavoro che comportano l'erogazione dei compensi di cui all'oggetto. Successivamente si definiscono le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure di individuazione e la corresponsione dei



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2, lett. e), f), g), i) [rischio e reperibilità, maneggio denaro, specifiche responsabilità, disposizione di legge, quali incentivi per la progettazione e recupero evasione ICI].

Articolo 13 Salario accessorio del personale a tempo parziale - criteri per il concorso agli incentivi del personale in servizio a tempo parziale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 10/11.2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi parte IV in data 11/08/2011.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

I criteri di assegnazione di nuove progressioni economiche sono coerenti con il principio di selettività. Tali criteri sono contenuti nell'art. 8 del Contratto Integrativo di riferimento.

Si fa presente che tale contratto non prevede nuove progressioni economiche fino al 31/12/2013, in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010, che prevede la sospensione delle progressioni economiche per il triennio 2011-2013.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Ai sensi dell'art. 5 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – parte IV, con il quale è stata recepita in data 11/08/2011 la disciplina di principio nel titolo II del D.lgs. 150/2009, è previsto che:

"La misurazione della performance organizzativa si basa sulla definizione da parte dell'amministrazione comunale delle priorità di mandato da conseguire nei vari ambiti in cui si articola l'attività istituzionale dell'ente. La definizione delle priorità da perseguire è effettuata all'inizio del mandato amministrativo ed è aggiornata annualmente in sede di approvazione del bilancio di previsione o al manifestarsi di eventi ed accadimenti imprevisti che ne rendano opportuna una revisione.

Le priorità vengono individuate dal Consiglio comunale mediante l'inserimento e l'aggiornamento nel bilancio di previsione e nella relazione previsionale e programmatica di programmi, progetti e azioni strategiche.

Le azioni strategiche vengono tradotte in obiettivi dalla Giunta comunale ed inserite nel Piano esecutivo di gestione (PEG).

I programmi, i progetti e le azioni strategiche in cui si articolano le priorità dell'amministrazione comunale devono contenere specifici riferimenti:

- *al profilo temporale di realizzazione*



COMUNE DI ORCO F EGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

- *alle fasi di realizzazione*
- *alle risorse economiche e finanziarie assegnate*
- *a parametri ed indicatori attesi*
- *alle unità operative coinvolte*

I programmi, i progetti e le azioni strategiche hanno un orizzonte temporale almeno pari a tre anni, al fine di garantire una stretta correlazione con gli obiettivi operativi assegnati alle unità operative in cui si articola l'ente."

L'organizzazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, sono legati ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona
Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino
Telefono 019699010 ~ Fax 019699178
E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it
pec: comune.orcofeglino@legalmail.it
P.IVA 00334250099

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvati con il presente accordo, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il contratto integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per il triennio 2011/2013, per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del DL n. 78/2010 e, s.m. ed i..

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dei due anni precedenti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

Piazza Municipio 3 – 17024 – Orco Feglino

Telefono 019699010 ~ Fax 019699178

E-mail: ragioneria@comune.orcofeglino.sv.it

pec: comune.orcofeglino@legalmail.it

P.IVA 00334250099

dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo, come sarà quantificato nell'articolazione da riportare nel precedente Modulo II, in sede di contrattazione annuale.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Orco Feglino, lì 29/04/2013

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AMMINISTRATIVO-CONTABILE

f.to Lottero Elisa