



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA
DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO
ANNO 2011**

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, riunitesi in data 23 dicembre 2011 alle ore 17,00 nella sede consortile, costituite in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e composte da:

PARTE PUBBLICA:

Geom. Roberto Lanza – Consigliere Delegato alle Risorse Umane e al Servizio Finanziario ;

Rag. Manuela Corti- Direttore del Consorzio del Parco dei Colli di Bergamo

P.a. Pasqualino Bergamelli- Responsabile di servizio

Arch.Pierluigi Rottini – Responsabile di servizio

PARTE SINDACALE:

I rappresentanti RSU
Celeste Nunziatina

hanno convenuto sulla seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo.

TITOLO I°

Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art.3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b) all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;

- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Art.2

Ambito di applicazione e durata.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2011, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. Le altre materie demandate alla contrattazione collettiva saranno oggetto di un successivo contratto di durata quadriennale.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art.3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte del Consiglio di amministrazione e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione."

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.” (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
3. nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Le parti, avendo il CCNL del 11.4.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Art. 5

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) 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;
 - c) non può essere superiore 4 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di assenza dal servizio, in applicazione dell'art. 71, commi 1 e 5, del decreto legge 112/08 l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area d'attività	N. dipendenti	somma prevista
TOTALE		€ =

4. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 50,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico).

- L'indennità è calcolata e **liquidata mensilmente** e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;**
- gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000**, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio	Importo medio mensile	Indennità individuale
VIGILANZA	€ 0	€ 29,00
URBANISTICO	€ 0,00	€ 29,00
SEGRETERIA	€ 0	€ 29,00

d) le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

	Servizio	n. addetti	Somma prevista
1	VIGILANZA	0	€ 0,00
2	URBANISTICO	0	€ 0,00
3	SEGRETERIA	1	€ 0,00
	Totale		€ 0,00

5. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a:

€ 878,62

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 e finalizzati ad incentivare

la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 6
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.
2. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità CAT. C	€ 1.000,00

a) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità CAT. D	€ 1.500,00
---	------------

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. 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.
5. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. **La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.**
6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Responsabile procedimento atti inerenti il Servizio Personale	C	1	€ 718,80
b)	Responsabile procedimento inerenti il servizio Urbanistico	D	1	€ 1.500,00
TOTALE				€ 2.218,80

7. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.
8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
10. 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.
11. **L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene semestralmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel periodo indicato. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.**
12. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

tipo	Responsabilità, compiti, funzioni	n. addetti	Somma prevista
a)			€
	TOTALE		€

Art. 7

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

- 1) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli .
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

- c) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.
- 4) Alla realizzazione degli obiettivi viene assegnato il 100% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi;
- 5) Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale, in applicazione dell'art. 5 del D.lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:
- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Tale attività si esplica attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in particolare specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione (P.E.G.), in conseguenza degli accertamenti realizzati dall'apposito nucleo di valutazione, correlando, conformemente a

quanto disposto dall'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL, i compensi al merito e all'impegno individuale da comunicarsi a cura del Responsabile di servizio ai dipendenti interessati.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art.18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

- 6) La realizzazione di questi programmi, supportati dallo stanziamento di adeguate risorse, ed il relativo risultato di gestione verrà evidenziato a consuntivo, entro il mese di marzo dell'anno successivo, da una relazione del responsabile di settore che indicherà, motivandoli, gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni e a seguito di predisposizione delle schede di valutazione individuali redatte a responsabile di servizio. La relazione del responsabile di servizio dovrà essere sottoposta alla verifica ed al controllo del Nucleo di Valutazione, anche attraverso l'utilizzo di standards obiettivi di produttività concertati tra le parti. In ogni caso il criterio di erogazione del fondo dovrà rispondere ai criteri di logicità, razionalità e imparzialità. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione o Organismo interno di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente, rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 1.4.99 come modificato dal CCNL del 22.1.2004,
- 7) La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate in precedenza..
- 8) **Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;**
 - a) **i risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, del D.L. 112/08, costituiranno economie di bilancio.**
 - b) Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio vengono acquisite a bilancio dell'ente per concorrere a contenere la spesa di personale entro i limiti stabiliti dalla legge finanziaria in materia di personale, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di contenimento di detta spesa
- 9) Il personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati. In ogni caso il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato per prendere parte alla ripartizione del fondo, deve aver prestato servizio nell'ente per un periodo minimo di 90 giorni
- 10) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

€ 12.300,31

Art. 9

Buono Pasto

L'amministrazione si impegna a riconoscere il buono pasto, oltre al personale dipendente e ai lavoratori socialmente utili che prestano la propria attività lavorativa presso il Consorzio, anche ai soggetti che effettuano stage o tirocini post laurea, purché svolti nell'ambito di una convenzione

tra il Consorzio e l'università di riferimento del tirocinante. Per le modalità di erogazione valgono gli accordi stipulati precedentemente e tuttora vigenti che si intendono interamente richiamati.

Art. 10

Disposizione finale

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

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

Le risorse indicate dal presente contratto si intendono automaticamente impegnate, nei limiti indicati dallo stanziamento di bilancio, salvo eventuali successive variazioni che si rendessero necessarie, fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in ordine alla procedura di autorizzazione della spesa.

Bergamo, 23 dicembre 2011 letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Lanza geom. Roberto
Consigliere delegato
alle Risorse Umane e al Servizio Finanziario

F.to Roberto Lanza

Corti rag. Manuela
Direttore del Consorzio

F.to Manuela Corti

Rottini arch. Pierluigi
Responsabile di Servizio

F.to Pierluigi Rottini

Bergamelli p.a. Pasqualino
Responsabile di Servizio

F.to Pasqualino Bergamelli

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.
Celeste Nunziatina

F.to Celeste Nunziatina

Allegato "A"

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE RELATIVA ALL'APPORTO AL PIANO DI LAVORO

SIG. _____

SERVIZIO _____

PIANO DI LAVORO N. _____

Elementi di Valutazione	Punteggio assegnato
* Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	Da 1 a 5
* Efficienza organizzativa e affidabilità	Da 1 a 5
* Capacità di lavorare in gruppo e di gestire il ruolo di competenza	Da 1 a 5
* Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Da 1 a 5
* Grado di responsabilizzazione verso i risultati.	Da 1 a 5
TOTALE MASSIMO	25

Bergamo, _____

Il Responsabile del Servizio (*)

Il dipendente per presa visione

(*) Le valutazioni dei Responsabili di Servizio sono espresse dal

CRITERI DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO PER LA VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE AL LAVORO DI GRUPPO

CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA.

- Il dipendente non dimostra alcun interesse e capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi; ha difficoltà a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; con l'utenza ha un rapporto di scarsa sintonia a comprendere e soddisfare le esigenze espresse.
- Il dipendente stabilisce, con difficoltà, rapporti di natura interpersonale con la generalità dei colleghi, antepoendo la scelta di natura personale (simpatie o antipatie) alle esigenze di ottimizzazione organizzativa del lavoro; dimostra una sufficiente capacità di interazione con l'utenza non sempre, tuttavia, secondo modalità di confronto appropriate.
- Il dipendente esprime buone capacità di relazione interpersonale, finalizzate al risultato professionale; con l'utenza mantiene rapporti su basi professionali, dimostrando un apprezzabile capacità di soddisfacimento delle richieste.
- Il dipendente instaura con i colleghi rapporti di intensa collaborazione e cooperazione; risponde ai bisogni degli utenti in modo preciso e soddisfacente.
- Il dipendente oltre che a gestire in termini di maturità i rapporti di collaborazione ed interazione, propone soluzioni intese a migliorare il clima di partecipazione e motivazione, prestandosi per la risoluzione di eventuali tensioni interne; nella gestione del rapporto di front-office, con l'utenza, dimostra spiccate capacità di relazione, che consente di assorbire, con assoluta tranquillità, gli eventuali momenti di stress e conflittuali.

EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ.

- Il dipendente non è in grado di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza; la qualità del lavoro espresso è tale da richiedere la presenza costante del responsabile in fase di definizione e controllo delle procedure, come pure nella verifica delle tempistiche.
- Il dipendente dimostra scarse attitudini ad organizzare, in modo autonomo ed efficiente, il proprio lavoro; è ancora necessaria la presenza del responsabile nella maggiore parte delle fasi di lavoro, anche se in termini meno significativi rispetto alla situazione precedente.
- Il dipendente è in grado di organizzare, in condizioni di stabilità e di normalità, la propria attività in modo da ottenere un risultato ritenuto adeguato in termini di autonomia, efficienza ed affidabilità.
- Il dipendente possiede una sufficiente conoscenza delle dinamiche gestionali e delle procedure da garantire, in autonomia ed in ogni circostanza, prestazioni rispondenti, in termini di efficienza, qualità e affidabilità, alle attese dell'amministrazione e dell'utenza.
- Il dipendente, le cui prestazioni sono apprezzate in termini di eccellenza, partecipa sotto la guida del responsabile alla ridefinizione degli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento.

CAPACITÀ DI LAVORARE IN GRUPPO E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO.

- Il dipendente possiede una scarsa attitudine al lavoro di gruppo, preferisce svolgere la propria attività senza l'intervento dei colleghi, gestisce il proprio ruolo a condizione che non presupponga capacità di ordine organizzativo.
- Il dipendente dimostra una attitudine ancora limitata al lavoro di gruppo, conservando una propensione alla gestione "a comparti" delle competenze e dei carichi di lavoro, per lo più ignora le dinamiche organizzative interne; non gestisce in modo proficuo il proprio ruolo, quando allo stesso è connessa la capacità di affermazione di prerogative gerarchiche od organizzative.

- Il dipendente dimostra consapevolezza ed attitudine per le logiche organizzative ed il lavoro di gruppo. Gestisce il ruolo di competenza all'interno del gruppo con impegno e professionalità ritenuti adeguati dal responsabile.
- Il dipendente ha una approfondita conoscenza delle dinamiche organizzative, tanto da impegnarsi nella definizione e soluzione di specifiche problematiche. Partecipa alle iniziative di miglioramento del servizio.
- Il dipendente ha eccellenti capacità di lavorare in gruppo, dimostrando di sapere ottimizzare il ruolo di competenza, ai fini del miglioramento delle prestazioni inerenti al servizio. Collabora intensamente con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali-quantitativo del servizio.

TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ.

- Il dipendente non dimostra interesse a migliorare la propria professionalità, si pone in termini di assoluta passività rispetto all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali, mediante la consultazione della manualistica o della stampa specializzata; partecipa con scarso interesse ai momenti orientamento tecnico-informativo e formazione gestiti all'interno del servizio.
- Il dipendente ha propensione limitata all'autoaggiornamento ed al perfezionamento professionali non dimostra attitudine nell'utilizzare le informazioni rese disponibili ai fini del miglioramento della propria professionalità, che viene concepita in modo assolutamente statico.
- Il dipendente è impegnato nel processo di adeguamento e perfezionamento dei contenuti professionali del proprio lavoro; persegue tale obiettivo attraverso l'aggiornamento perseguito in modo autonomo, ma anche utilizzando i suggerimenti e le indicazioni dei superiori, e le eventuali occasioni di formazione.
- Il dipendente dimostra di utilizzare gli strumenti ed i contributi più diversi resi disponibili all'interno dei servizi, al fine di acquisire nuove conoscenze e tecniche di lavoro, in modo da innalzare il livello delle proprie prestazioni, con risultati ritenuti pienamente soddisfacenti.
- Il dipendente ha acquisito attraverso i mezzi e le occasioni rese disponibili all'interno dell'Amministrazione conoscenze e competenze tali da essere riconosciute in termini di eccellenza.

GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI.

- Il dipendente dimostra un'assoluta refrattarietà alle esigenze di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, non si sente assolutamente coinvolto dalle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro.
- Il dipendente è scarsamente interessato a verificare il risultato quali-quantitativo del proprio operato, con o senza l'aiuto di altri colleghi, anche se sollecitato dal responsabile.
- Il dipendente ha sufficiente cura e interesse per il risultato del proprio lavoro, dimostrando disponibilità e flessibilità affinché siano realizzati gli obiettivi prefissati dal servizio, non applica tuttavia in modo sistematico e costante i controlli necessari per verificare i risultati.
- Il dipendente compie con scrupolo e continuamente le necessarie verifiche sui risultati ottenuti dal proprio lavoro ed è capace di mettere in opera gli accorgimenti atti a migliorare i risultati ottenuti, dimostra la massima disponibilità ad eventuali richieste funzionali a garantire il rispetto di programmi di lavoro o prestazioni predefinite.
- Il dipendente dimostra un'eccellente impegno verso le fasi di controllo e verifica dei risultati, prodigandosi, laddove necessario, per assicurare il conseguimento degli obiettivi gestionali definiti, con la massima disponibilità e flessibilità, al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

**SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE E DEI RISULTATI ESPRESSI DAL
RESPONSABILE DI SETTORE**

Responsabilità gestionale	Punteggio assegnato
1. Capacità di conseguire gli obiettivi indicati nel piano degli obiettivi e delle attività (Max punti 14)	
2. Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio (Max punti 3)	
3. Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze (Max punti 3)	
Competenze tecniche ed organizzative	
1. Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro (Max punti 3)	
2. Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai problemi operativi (Max punti 3)	
3. Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro (Max punti 3)	
4. Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori (Max punti 3)	
5. Orientamento all'utenza (Max punti 3)	
TOTALE	Max punti 35

Criteria per la valutazione	
<i>Punteggio</i>	<i>Standard della prestazione</i>
1	Non adeguata
2	Sufficiente
3	Buona
<i>Il punteggio verrà attribuito dal</i>	

**CRITERI DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO AI FINI DELLA VALUTAZIONE
INDIVIDUALE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI RESPONSABILI DI SETTORE**

SCHEDA N.1 RESPONSABILITA' GESTIONALE

CAPACITÀ DI CONSEGUIRE GLI OBIETTIVI GESTIONALI ASSEGNATI DAL PEG (MAX PUNTI 21)

Dal 91% al 100% punti 21

Dall'81% al 90% punti 18

Dal 71% all'80% punti 15

Dal 61% al 70% punti 12

Dal 51% al 60% punti 10

Dal 26% al 50% punti 5

Da 0 al 25% punti 0

***CAPACITÀ DI RISPETTARE E FAR RISPETTARE LE REGOLE ED I VINCOLI DELL'ORGANIZZAZIONE
SENZA INDURRE IN FORMALISMI, PROMUOVENDO LA QUALITÀ DEL SERVIZIO (MAX PUNTI 3)***

Il funzionario struttura un sistema di relazioni organizzative fondato esclusivamente sul rispetto degli adempimenti formali: p.1

Il funzionario organizza il lavoro della struttura configurando, a latere rispetto al sistema organizzato in termini formali, gruppi di lavoro e modalità organizzative che permettono di rivolgere una particolare attenzione al programma di lavoro ed ai risultati perseguiti: p.2

Il funzionario realizza un sistema organizzativo che risulta finalizzato ad una ottimizzazione del lavoro di gruppo ed al monitoraggio puntuale dei risultati ottenuti rispetto alle prestazioni e servizi attesi; parimenti è stato sviluppato un sistema di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi: p.3

RISPETTO DEI TEMPI E SENSIBILITÀ ALLE SCADENZE (MAX PUNTI 3)

Il funzionario è in grado di rispettare in condizioni di assoluta normalità i tempi e le scadenze fissate dall'Amministrazione: p.1

Il funzionario è in grado di fronteggiare anche le situazioni di emergenza e gli imprevisti in modo adeguato:p.2

Il funzionario riesce a governare le problematiche gestionali in qualunque circostanza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma: p.3

SCHEDA N.2 COMPETENZE TECNICHE ED ORGANIZZATIVE

CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO (MAX PUNTI 3)

Sufficiente: p.1

Buona: p.2

Ottima:p.3

ATTITUDINE ALL'ANALISI ED ALL'INDIVIDUAZIONE - IMPLEMENTAZIONE DELLE SOLUZIONI AI PROBLEMI OPERATIVI (MAX PUNTI 3)

Nella individuazione delle soluzioni ai problemi si affida troppo spesso alla riformulazione di soluzioni già sperimentate dimostrando scarsa propensione alla ricerca di soluzioni innovative e o migliorative: p.1

E' evidente lo sforzo rivolto al miglioramento del servizio e delle procedure gestite in una logica di adattamento sia alle nuove disposizioni normative, sia al mutare delle esigenze dei soggetti ai quali viene rivolto il servizio: p.2

La tensione verso il miglioramento delle prestazioni del servizio comporta l'impegno a verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate del contesto normativo e ambientale di riferimento. E previsto l'aggiornamento delle modalità operative, non più come attività "una tantum", ma come normale conseguenza della gestione: p.3

ATTITUDINE ALLA DIREZIONE DI GRUPPI DI LAVORO (MAX PUNTI 3)

Dimostra di prediligere l'aspetto comunicativo rispetto a quello negoziale. Il ricorso a momenti di confronto con il gruppo è raro, viene preferito lo scambio diretto di informazioni e comunicazioni di servizio piuttosto che il confronto con il gruppo: p.1

Lo stile di direzione promuove con una certa frequenza momenti di confronto con il gruppo di lavoro e le capacità del responsabile consentono di utilizzare il contributo dei collaboratori ai fini di migliorare il servizio: p.2

Ricorre ordinariamente all'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo di lavoro riuscendo a minimizzare i conflitti interpersonali e ad ottenere una maggiore condivisione degli obiettivi e una maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro: p.3

CAPACITÀ DI OTTIMIZZARE LA MICRORGANIZZAZIONE, ATTRAVERSO LA MOTIVAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI (MAX PUNTI 3)

Nella direzione del servizio, pur mantenendo normalmente rapporti di scambio comunicativo con i collaboratori, ricorre raramente al loro coinvolgimento nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative. Nella distribuzione dei compiti e delle responsabilità si affida unicamente al sistema definito dall'ordinamento professionale, preferendo modelli di divisione del lavoro basati su relazioni gerarchiche piuttosto che sulla capacità di costituire gruppi di lavoro. Nella ripartizione delle competenze dimostra di preferire un approccio di tipo formale basato sul sistema del mansionario professionale piuttosto che sulle caratteristiche della "prestazione". Il livello di motivazione del personale, di norma, non è elevato :p.1

Diversamente dal primo caso lo stile di direzione prevede quale momento qualificante il coinvolgimento dei collaboratori nella definizione delle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative. L'abitudine a lavorare per obiettivi e per gruppi di lavoro è abbastanza pronunciata. Il

livello di motivazione del personale è apprezzabile. Ampio è il livello di responsabilizzazione e di autonomia che i singoli operatori sviluppano all'interno dell'organizzazione: p.2

Rispetto al caso precedente è stato introdotto un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate dai collaboratori, attraverso sistemi che permettono di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati dal responsabile di servizio. E' radicata l'abitudine a lavorare in gruppi ed il grado di partecipazione e responsabilizzazione dei collaboratori è elevata. Sono apprezzabili i miglioramenti dovuti alla capacità di promuovere suggerimenti e innovazioni da parte dei collaboratori. Il sistema di erogazione degli incentivi permette di valorizzare l'apporto dei più meritevoli: p.3

ORIENTAMENTO ALL'UTENZA (MAX PUNTI 3)

Assicura all'utenza una risposta adeguata, nel quadro dell'espletamento ordinario dell'attività di servizio, in una logica che concepisce il servizio e il confronto con il cittadino in termini di rapporto saltuario ed estemporaneo occasionato da eventi legati a disguidi, contrattempi, difficoltà del tutto imprevedibili e comunque episodiche : p.1

Oltre ad assicurare una risposta nei termini di cui sopra introduce talvolta nei processi di erogazione dei servizi sistemi di feedback e di controllo al fine di verificare che il servizio reso sia confacente rispetto alle aspettative del cittadino: p.2

In aggiunta alle caratteristiche del precedente punto, viene introdotto in modo sistematico nel processo di produzione del servizio l'analisi "customer satisfaction", che è grado di orientare lo sviluppo e l'implementazione del servizio: p. 3

ALLEGATO B

Individuazione delle risorse decentrate

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:
- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
 - b) In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 - a) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

	Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.	
1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2007, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 39.502,96
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2007 in applicazione di successive disposizioni.	€ 0
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2011	€ = 0
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2010 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€ = 0
1.f	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2008..	€ = 0
1.g	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del	€ = 0
2	RISORSE VARIABILI	
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€ = 0

2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€ = 0
2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€ = 0
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€ = 0
2.f	Risorse derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	€ = 0
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€ = 0
2.h	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.).	€ = 0
2.i	Risorse derivanti dal 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione, (art. 27, D.L.gs 150/09)	€ = 0
3	SOMME NON UTILIZZATE	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€ = 0
3.b	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€ = 0
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).	€ = 0
4	Riduzione del 1% 1.266 del 23.12.2005 legge finanziaria 2006	€ 385,68
	TOTALE FONDO	€ 39.117,28
5	Riduzione 10% prevista dall'art. 67 del D. l.vo 112 del 25.6.2008 convertito in legge n. 133 del 6.8.2008	€ 3.911,72
6	TOTALE FONDO	€ 35.205,56

Le parti danno atto che le somme non utilizzate l'anno precedente, non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art.9 comma 2 bis D.L. 78/2010 che dispone " a decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31.12.2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2, del decreto legislativo 30.3.2011 n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio" in quanto di competenza dell'esercizio anno precedente.

Depurazione del fondo del titolo II° dalle risorse destinate alla progressione orizzontale e indennità di comparto

Le risorse determinate nel titolo II° vengano prioritariamente detratte quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" di cui al punto 1.a del precedente articolo ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Per quanto riguarda l'indennità di comparto si precisa che la stessa come previsto dall'art.33 c.c.n.l. 22.1.04 viene corrisposta prelevando le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità di cui all'art.31 c.2.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3.**

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali **non vengono detratti** dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°.

Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro **costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto **depurata dai seguente importi:**

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€ =
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€ =
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€ =
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€ =
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2000	€ 3.135,36
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001	€ =
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2002	€ 4.581,06
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (tale costo è ricavato tenendo conto degli incrementi contrattuali determinati dalla sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004)	€ =

Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2004	€ 3.882,98
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2005	€ 701,45
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2006	€ 0
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2007	€ 2.351,18
Indennità di comparto 2011	€ 5.155,80
IMPORTO TOTALE	€ 19.807,83

Il fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004 , detratte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate secondo le modalità di cui al precedente punto **1.** del presente articolo risulta pari a:

TOTALE FONDO	€ 15.397,73
---------------------	--------------------

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2011 così suddiviso tra i diversi istituti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di maneggio valori.	€ 0,00
Indennità per orario ordinario festivo, notturno e festivo-notturno.	€ 878,62
Indennità di Reperibilità	€ 0,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 2.218,80
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 12.300,31
TOTALE	€ 15.397,73

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio vengono acquisite a bilancio dell'ente per concorrere a contenere la spesa di personale entro i limiti stabiliti dalla legge finanziaria in materia di personale, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di contenimento di detta spesa.

ALLEGATO "C"

ASSENZE DEL PERSONALE DA COMPUTARSI COME PRESENZE		
CODICE	CAUSALE	%
02	Ferie ore anno in corso	100
01	Ferie anno in corso	100
01	Ferie anno pregresso	100
01	Permesso festività sopresse	100
FEST.	Festa del Santo Patrono	100
26	Recupero festa del Santo Patrono	100
-	Permesso sindacale non retribuito	100
20	Assenza per donazione sangue	100
09	Permesso sindacale retribuito	100
10/12	Permesso per assemblee sindacali (12 ore annue proc.)	100
46	Assenza breve compensata nel mese	100
21	Permesso ex art. 33 commi 6 e 2 L. 104/92	100
51	Assenza per partecipazione congressi o convegni	100
51	Permesso per partecipazioni corsi professionali	100
21	Permesso per figlio > 3 anni/handicap art. 33 L. 104/92 (ore)	100
21	Permesso per figlio > 3 anni/handicap art. 33 L. 104/92	100
06/08/29	Assenza per parto	100
06/08/29	Assenza per puerperio	100
18	Assenza per infortunio sul lavoro	100
-	Assenza per malattia professionale	100
17	Assenza per servizio	100
17	Trasferta	100
26	Riposo compensativo	100

Fondo straordinario - Risorse Finanziarie anno 2011

1	Fondo destinato anno 1998 art. 14 CCNL Si intendono le risorse finanziarie destinate al fondo nell'anno 1998 in fase di costituzione del fondo medesimo	€.3.478,34
2	Straordinario personale ex 7 [^] e 8 [^] q.f. Art. 15, comma a)	
	somma destinato straordinario anno 1998 dipendenti responsabili di servizio- somma media stanziata: €.	€.2.776,99
	Riduzione art.14 comma 4 (3%)	€. 104,35
	Riduzione art. 1 comma 197 della legge 266 del 23.12.2005 (10%) dal 1.1.2006	€. 60,00
	Riduzione 1% legge finanziaria n.266 del 23.12.2005	€ 5,97
	somma stanziata anno 2011	€. 531,03
3	Le risorse eventualmente eccedenti a consuntivo sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15 del CCNL, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.	
4	Le risorse come sopra quantificate saranno incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.	
5	A decorrere dal 01.01.2000, le risorse destinate allo straordinario sono ridotte del 3%	
6	A decorrere dal 01.01.2000 il limite massimo annuo individuale per il lavoro straordinario è rideterminato in 180 ore.	
7	I Maggiori oneri derivanti dall'applicazione dell'art. 22 (riduzione di orario) devono essere Fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi	
8	Riposo compensativo: lo straordinario può essere recuperato solo su richiesta del dipendente Interessato di norma entro e non oltre il mese successivo	

**CERTIFICAZIONE DI CUI ALL'ART.1 COMMA 190 LEGGE N.266 DEL 23.12.2005
(LEGGE FINANZIARIA 2006)**

I sottoscritti,

- rag. Alfonso De Prisco
- dr. Remo Internullo
- rag. Gianpaolo Baroni
-

in qualità di componenti del Collegio dei revisori dei Conti , organo di revisione contabile del Consorzio del parco dei Colli di Bergamo;

Vista la nota del consorzio Parco dei Colli di Bergamo del 21.12.2011 di richiesta del parere circa la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata 2011 con i vincoli di bilancio

Vista la l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale per l'anno 2011,

CERTIFICANO

In adempimento alla disposizione prevista dall'art.1 comma 190 della legge n.266 del 23.12.2005 (legge finanziaria 2006) , la compatibilità economico- finanziaria dei costi del fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività.

Inoltre il fondo così come costituito nell'ipotesi di contratto decentrato integrativo per la disciplina del salario accessorio per l'anno 2011 risulta contenuto nell'importo previsto per l'anno 2004 e compatibile con gli strumenti di programmazione e di bilancio .

Risulta inoltre applicata la disposizione prevista dal decreto legge n. 112 del 25.6.2008 convertito in legge n. 133 del 6.8.2008 , art. 67 c. 5 che prevede per gli enti non economici , a decorrere dall'anno 2009 , la riduzione del 10% sull'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa.

Si esprime pertanto parere favorevole.

Bergamo, 21.12.2011

rag. Alfonso De Prisco
dr. Remo Internullo
rag. Gianpaolo Baroni

F.to rag. Alfonso De Prisco
F.to dr. Remo Internullo
F.to rag. Gianpaolo Baroni