



Pubblica on. Brunetta vieta le progressioni fino al 2017 e che quindi il problema potrà essere affrontato solo dopo tale data.

- il delegato aziendale Torricelli (RSU CISL) chiede l'attivazione dei buoni pasti. Sul punto il segretario generale dr. Alvano evidenzia che l'operazione non è possibile per l'anno in corso, ma sussistono margini per una soluzione positiva per l'esercizio 2015.

In conclusione le parti – all'unanimità – approvano la distribuzione delle risorse in conformità dell'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2014. I delegati provinciali autorizzano infine i rispettivi rappresentanti aziendali a sottoscrivere il presente verbale e l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato anche in nome e per loro conto. In Padula il 25 settembre 2014.

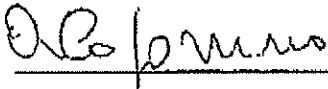
La riunione si conclude alle ore 11,30.

Il segretario verbalizzante

sig. Pietro Franco

RSU

sig. Antonio Caporrino



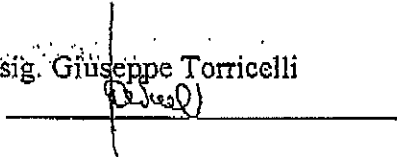
sig. Nicola Romano



sig. Antonio Solimo



sig. Giuseppe Torricelli

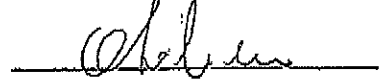


Il Presidente

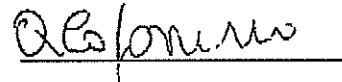
dr. Luigi Alvano

OO.SS

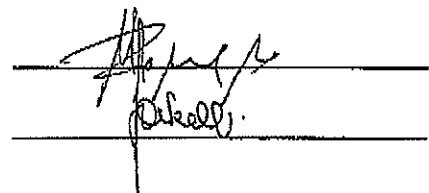
per il sig. Liborio Casiello della UIL FPL  
(Antonio Solimo)



per il sig. Pasquale Femicola della CGL FP  
(sig. Antonio Caporrino)



per il sig. Miro Amatruda della CISL F.P.  
(sig. Nicola Romano)  
(sig. Giuseppe Torricelli)





COMUNITA' MONTANA  
"VALLO DI DIANO"

**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente della Comunità Montana "Vallo di  
Diano" relativo alla costituzione e ripartizione del Fondo ex art.  
15 CCNL 01.04.1999 per l'anno 2014.**

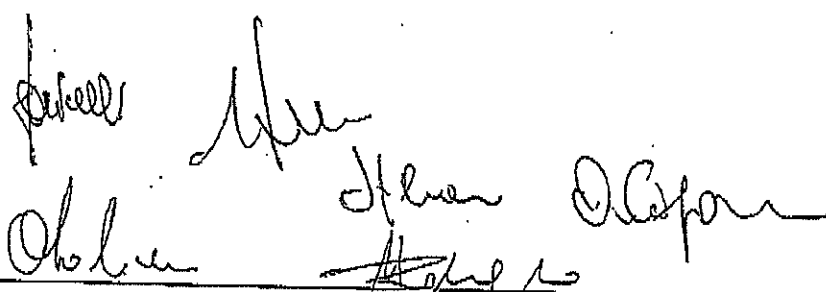
adeguato alle disposizioni del D.L. 78/2009.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
Pirell

  
**Art. 1**  
**Campo di Applicazione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione, con esclusione dei Dirigenti. Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni - Autonomie locali vigente.

**Art. 2**  
**Oggetto del contratto collettivo decentrato integrativo**

Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonchè ai sensi dei vigenti contratti collettivi nazionali relativi al Comparto Regioni e Autonomie Locali. Esso disciplina le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli articoli 4, 5 e 6 del CCNL 01/04/99 come modificati dal vigente CCNL.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali sopra citati.;

**Art. 3**  
**Risorse decentrate**

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come costituito dall'Amministrazione e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente. L'Amministrazione s'impegna a costituire il Fondo anche per l'anno 2015, entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione di tale esercizio. Il relativo utilizzo formerà oggetto di separata contrattazione. Il Fondo, per l'anno 2014, è costituito come dalle tabelle allegate sub A.

**Art. 4**  
**Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale**

1. In applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999, le risorse destinate alla performance individuale relativa all'anno 2014 (pari a €. 17.566,24) sono assegnate dalla conferenza dei Responsabili dei servizi a ciascuna delle tre aree 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 tabella 1) che segue; I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati:

*fontelli*  
*De Lima* *Heav*  
*Alferran*

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

c) le risorse complessivamente destinate alle performance individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

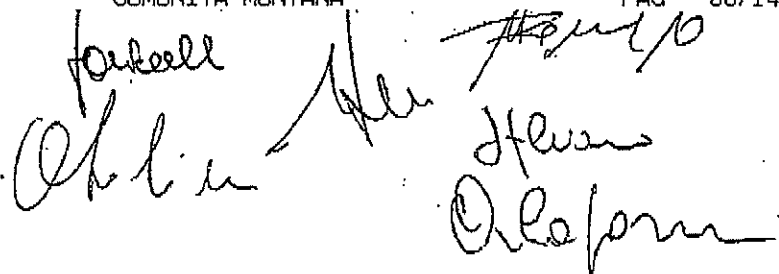
d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni area, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascuna area.

Le risorse sono ripartite fra il personale in funzione degli obbiettivi che – pur non programmati e condivisi – sono stati tuttavia di fatto perseguiti. I dirigenti di ciascuna Area effettua la valutazione dei comportamenti professionali attraverso la compilazione delle schede di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure:

a. Le schede di valutazione individuali - il cui schema è allegato – deve essere redatta in contraddittorio con il dipendente interessato. In caso di disaccordo del dipendente in ordine all'effettivo comportamento professionale, la valutazione è demandata al Segretario generale, sentito il dipendente medesimo.

b) L'erogazione del compenso individuale ( performance individuale) è effettuata secondo la seguente tabella 2:

A - valutazione compresa tra	B – Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
30% e 39,9% attribuibile	30%
Fino a 29,9% attribuibile	0%



c) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente è effettuato dividendo l'importo di area destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore; L'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

d) Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

d) gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione delle quote di performance individuale, effettuate in base all'esito della valutazione, vanno a impinguire la fascia /classe di merito più alta nell'area. Se non dovessero risultare classi di merito più alte nell'area di appartenenza l'eventuale residuo rientrerà nel fondo e assegnato l'anno successivo.

e) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

f) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Al 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.

2. Il fondo è costituito come dall'allegata tabella "A"

#### Art. 5

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

L'indennità maneggio valori è finanziata con €. 624,00, viene erogata al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa secondo la disciplina richiamata all'art. 36 del CCNL del 14.9.2000,

a) L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;

*Approvato*  
*Abel in* *Fluigi*

*Alf. P. M.*  
*F. P. G.*

- b) gli importi dell'indennità viene fissata in € 1,00 giornaliero;  
 c) Il personale interessato è il seguente:

Servizio	Profilo	n. dipendenti
AA.GG. e Segreteria	economista	1
Servizio Tecnico Ufficio del Territorio	Adetto riscossione diritti	1
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>

**Art. 6**  
**Fondo alla incentivazione di posizioni organizzative e di risultato**

L'Ente, con delibera di G.E. n. 11 del 09.02.2000, ha istituito le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL del 31/3/1999. Il relativo fondo è costituito da una somma pari ad € 29.697,28 annui ed è finalizzato a finanziare la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, come previsto dall'art.17, comma 2, lettera c) del CCNL 1/4/1999.

**Art. 7**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 1.4.1999, pari a € 6.000,00.
2. L'amministrazione comunitaria si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
5. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore". Nel caso la stessa non sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata, le parti si impegnano a disciplinarla entro l'anno corrente.

*Defini*  
*Cheloni* *per il*  
*Alfomero*  
*per il*

**Art. 8**  
**Recupero somme**

Qualora le risorse decentrate di cui all'art. 4 del presente contratto, non siano utilizzate per qualsiasi motivo nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate al fondo dell'anno successivo in aggiunta a quelle di competenza.

Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

ii \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

Per la R.S.U.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

*Francesco Spina*  
*Cheloni* *Alfonsi*  
*Stefano*

**ALLEGATO A****Individuazione delle risorse decentrate****Costituzione del Fondo anno 2014 Ammontare complessivo € 93.770,28**

Indennità di Comparto	€ 12.448,00
Progressioni Orizzontali	€ 25.684,00
Posizioni Organizzative	€ 25.821,90
Indennità di Risultato	€ 3.873,30
Mancgio Valori	€ 624,00
Produttività collettiva	€ 17.566,24
Importi da accantonare per retribuzioni di risultato non assegnate	€ 7.750,76
<b>Totale</b>	<b>€ 93.768,20</b>

1. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

INDENNITÀ DI COMPARTO

€ 12.448,00

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CONSOLIDATE

€ 25.684,00

Per un totale annuo complessivo di:

€ 38.132,00

**Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla performance a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali.**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, risulta ammontare:

**TOTALE FONDO****€ 55.636,20**

*Handwritten signatures and initials:*  
 P. Celli  
 A. Celli  
 M. J. L. L.  
 A. J. L. L.

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 2104 così suddiviso tra i diversi istituti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€
Indennità di turno.	€
Indennità di rischio.	€
Indennità di reperibilità.	€
Indennità di maneggio valori.	€ 624,00
Maggiorazione oraria	€
Compenso per particolari responsabilità	€
Compenso per specifiche responsabilità	€
Retribuzione di posizione e di risultato:	€ 29.695,20
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€
Risorse accantonate per retribuzioni di risultato non assegnate	€ 7.750,76
Incentivazione della produttività, del miglioramento dei servizi e della performance	€ 17.566,24
Risorse provenienti dal piano delle razionalizzazioni e destinate a incentivare le performance	€
<b>TOTALE</b>	<b>€ 55.636,20</b>

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse complessive dell'anno successivo.

*Perelli* *F.lli* *Alfonso*  
*Chen* *Alfonso*

**ALLEGATO B****Sistema permanente di valutazione – valutazione dell'apporto individuale****SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI**

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione. In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

**Scheda di valutazione individuale finale**

Area: \_\_\_\_\_

Sessione di valutazione al 31/12/14 \_\_\_\_\_

Nominativo: \_\_\_\_\_

Categoria: \_\_\_\_\_

Valutatore: \_\_\_\_\_

**Legenda gradi di valutazione**

2=	Insoddisfacente
4=	da migliorare
6=	soddisfacente/adeguato

*Obiettivo*

*Obiettivo*  
*Obiettivo*  
*Obiettivo*

8= buono  
10= ottimo

Valutazione delle prestazioni rese

Punti      2            4            6            8            10

Impegno Lavorativo                             

Qualità della Prestazione                             

Assiduità in servizio                             

Capacità di governare gli imprevisti                             

Capacità di relazione con i colleghi                             

Orientamento all'utente esterno/interno                             

Flessibilità                             

Sviluppo professionale                             

Grado di partecipazione al miglioramento dei servizi resi da settore                             

Grado di partecipazione alla realizzazione in itinere dell'obiettivo                             

Punteggio                             

Punteggio totale

*[Handwritten signature]*



*Adel*  
*Chim* *Montana*  
*Alfonso*

\_\_\_\_\_

Firma del valutato

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_