

COMUNE DI DARFO BOARIO TERME
(Provincia di Brescia)

INTESA SULLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2016

A seguito di:

- sottoscrizione in data 07/12/2016 dell'ipotesi di Intesa sulla distribuzione del fondo risorse decentrate dell'anno 2016 (preintesa);
- parere favorevole sulla compatibilità dei costi dell'accordo con i vincoli di bilancio, espresso in data 20/12/2016 dal Collegio dei Revisori;
- autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo, espressa dalla Giunta Comunale nella seduta del 21/12/2016 con deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile,

il giorno 22/12/2016 alle ore 18,30 presso la sede comunale le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona di:

Marino Bernardi Segretario Generale

R.S.U., nelle persone di:

Bontempi Achille

Brandis Cinzia

Piccinelli Stefano

Togni Fulvia

Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

Mauro Scaroni CISL - FP

Giorgio Cotti Cometti FP - CGIL

Roberto Sanzogni UIL - FPL

concordano di sottoscrivere definitivamente la "Intesa sulla distribuzione del fondo risorse decentrate dell'anno 2016" nel testo seguente, come da preintesa.

Art. 1 - PREMESSA

La presente intesa si applica al personale dipendente del Comune di Darfo Boario Terme, a tempo pieno e a tempo parziale. L'accordo, nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti gli ambiti riservati alla contrattazione, è basato sulla conferma dei seguenti principi:

- consolidamento dei sistemi di valutazione del personale, correlati al conseguimento degli obiettivi di servizio, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore;
- incremento della qualità delle prestazioni dei dipendenti e della qualità dei servizi erogati alla cittadinanza.

Il presente accordo è definito ai sensi dell'art. 65 D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. e fa decadere eventuali precedenti accordi.

Art. 2 - PRESA D'ATTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Le parti prendono atto delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di ente dell'anno 2016, come costituito dall'Amministrazione Comunale e di seguito riportato:

Brandis Cinzia *Bontempi Achille*

Cotti Cometti

Sanzogni

Scaroni
Mauro

Comune di Darfo Boario Terme - Fondo "Risorse decentrate" anno 2016

Costituzione	€	Destinazione	€
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		Destinazioni già impegnate	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05)	202.598	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	32.308
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32, CC. 1-2 C. 7)	21.453	PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	129.091
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4, CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	9.517	ONERI RICLASSIFICAZIONE VIGILI + INDENNITÀ EDUCATRICI NIDO	1.705
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8, CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	12.051	INDENNITÀ RISCHIO, REPERIBILITÀ, DIFFERENZA ORARIA NOTT./FEST.	24.000
RID. FONDO PER PROGR. STORICHE (DICH. CONG. 14 CCNL 02-05)	6.992		
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART.15 C5 - P.FISSA CCNL 98-01)	16.883	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE	21.500
RIA E ASS. AD PERS.CESSATI (ART.4 C. 2 CCNL 00-01)	12.257	QUOTE RECUPERO EVASIONE ICI	3.500
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	11.095	PROGETTI EX ART. 15 - 5° COMMA CCNL 01/04/1999	18.000
RIDUZIONE EX ART. 1 C. 236 L. 208/2015			
Totale Risorse fisse	246.142	Totale Destinazioni già impegnate	230.104

Risorse variabili		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06) *	21.500	
RECUPERO EVASIONE ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P DLGS446/97) *	3.500	
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01)		
RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART. 15 C. 1 LETT. M CCNL 98-01)		
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART.15 C.1 L. N CCNL 98-01)		
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01)	18.000	
INTEGRAZIONE FINO A 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01) : 1,2%	20.138	
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.9.00)		
ALTRE RISORSE VARIABILI		
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE		
DECURTAZIONE QUOTA RISORSE ACCESSORIE DESTINATE A PERSONALE IN PO	6.531	
Totale Risorse variabili	56.607	
TOTALE	302.749	TOTALE
		302.749

* cifra presunta, oggetto di definizione ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari




 2 di 10
 Brandes Cinzia

Art. 3 - ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE:

Le parti prendono atto delle risorse impegnate nel fondo 2016 per l'indennità di comparto – quota a carico fondo, per le progressioni economiche orizzontali in godimento, per gli oneri di riclassificazione dei vigili e per le indennità al personale educativo asilo nido, come quantificate nel prospetto precedente.

Le parti convengono che gli eventuali risparmi delle suddette voci sono portati in aumento delle somme indicate nel successivo comma f) alla voce "produttività individuale", con esclusione, ove dovuto, delle trattenute operate in all'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).

Per le restanti risorse le parti convengono quanto segue:

a) Indennità di reperibilità

In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000, come integrata dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001, la reperibilità attivata nel Comune riguarda i seguenti servizi:

- **servizi operai:** reperibilità 24/24 ore (escluso orario lavorativo) per 7 giorni/7 svolta da due addetti a rotazione.

- **servizi demografici:** reperibilità per le autorizzazioni di Polizia Mortuaria il sabato dalle ore 8 alle ore 12, svolta da un addetto a rotazione.

In caso di due giorni di festa consecutivi, la reperibilità è effettuata il primo giorno dalle ore 8 alle ore 12.

In caso di tre giorni consecutivi di chiusura, in due dei tre giorni è assicurata la reperibilità, dalle ore 8 alle ore 12.

Le parti confermano l'erogazione dell'indennità di reperibilità a tutto il personale coinvolto nei turni, di norma entro il mese successivo a quello della prestazione. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di lavoro a qualsiasi titolo prestato (ordinario o straordinario).

b) Indennità di rischio

Le parti confermano che in applicazione della disciplina di cui all'art. 37 del CCNL 14/09/2000, l'indennità di rischio è corrisposta al personale addetto ai servizi operai (manutenzioni, acquedotto, fognature, nettezza urbana, manutenzione verde, affissioni), in ragione degli specifici rischi legati all'ambiente ed alle condizioni di lavoro, come di seguito evidenziati:

- svolgimento di attività connesse con il servizio effettuato in aree con presenza di traffico veicolare (traumi o lesioni per investimento, patologie a carico dell'apparato respiratorio dovute alla presenza di polveri e inquinanti);
- svolgimento di attività lavorativa all'esterno in condizioni climatiche sfavorevoli (Patologie da raffreddamento, sbalzi termici, colpo di sole);
- operazioni di lavoro per le quali è richiesta una postura eretta prolungata nel tempo e posture incongrue (Affaticamento muscolare – disturbi muscolo-scheletrici);
- operazioni di lavoro che comportano manipolazione o presenza di materiale potenzialmente infetto (terriccio, sabbia, ghiaia, chiodi arrugginiti, schegge di legno, rifiuti, ecc.).

L'indennità di rischio è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22/01/2004) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio. A tal fine l'indennità mensile di € 30,00 si intende riferita a 30 gg/mese, e in caso di assenza dal servizio si decurta € 1 per ogni giorno di calendario, compresi non lavorativi qualora non vi sia il rientro nel giorno immediatamente successivo. L'indennità è erogata mensilmente.

c) Maggiorazione oraria per attività ordinaria in orario notturno, festivo e notturno festivo

Le parti confermano che al personale della Polizia Locale chiamato a svolgere attività ordinaria in orario notturno, festivo e notturno festivo compete la maggiorazione oraria prevista ai sensi dell'art. 17, comma 2 – lett. d) del CCNL del 01/04/1999.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma il mese successivo quello della prestazione.

Per le voci di cui ai punti a), b) e c) sono impegnati € 24.000,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione delle voci in argomento (reperibilità, rischio, maggiorazione oraria) sono portati in aumento delle somme indicate nel successivo comma f) alla voce "produttività individuale", 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).

d) Indennità maneggio valori

Viste le deliberazioni della Giunta Comunale n° 1 in data 09/01/2008 e n° 121 in data 14/10/2015 che designano i dipendenti di ruolo autorizzati a riscuotere entrate comunali e dato atto che al personale in posizione organizzativa non compete salario accessorio, visti gli importi medi mensili maneggiati, le parti assegnano i seguenti importi giornalieri dell'indennità di cui all'art. 36 del CCNL del 14/09/2000:

- | | |
|---|--------|
| • Istruttore cassiere servizio edilizia privata | € 0,52 |
| • Istruttore cassiere economato | € 1,20 |
| • Istruttore cassiere servizi demografici | € 1,55 |
| • Istruttore cassiere tributi | € 1,00 |

L'indennità è attribuita per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai servizi comportanti maneggio di valori. L'erogazione avviene annualmente, a consuntivo.

Per i compensi di cui al presente comma si impegnano € 1.100,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dell'indennità maneggio valori sono portati in aumento delle somme indicate nel successivo comma f) alla voce "produttività individuale", con esclusione delle trattenute operate in 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).

e) Compensi per particolari responsabilità e compensi per compiti specifici

Le parti confermano le modalità degli anni precedenti per l'applicazione dei compensi per particolari responsabilità previsti dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006. Tale istituto è inteso a compensare compiti comportanti specifiche responsabilità svolti dal personale dipendente di ruolo, quali:

- svolgimento di funzioni vicarie del responsabile di servizio, in relazione al periodo di svolgimento;
- svolgimento della funzione di supporto al Datore di Lavoro sui temi della salute e sicurezza sul lavoro;
- responsabilità diretta di procedimenti complessi;
- responsabilità istruttoria di procedimenti complessi, svolti in autonomia;
- specifici compiti di coordinamento di gruppi di lavoro;

Il personale destinatario delle suddette indennità e l'importo delle stesse sono definiti dal Segretario Generale, sentito eventualmente l'Organismo di Valutazione, sulla base delle motivate segnalazioni dei Responsabili di settore/servizi, che propongono i lavoratori interessati, le funzioni dagli stessi esercitate, i compiti svolti ed esprimono la relativa valutazione a consuntivo sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli importi individuali sono definiti secondo principi di omogeneità e proporzionalità rispetto ai compiti esercitati, nel rispetto del limite massimo stabilito dalle disposizioni dei citati CCNL.

Le parti confermano altresì le modalità di cui agli anni precedenti per l'applicazione dei compensi previsti all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999, aggiunto dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, intesi a compensare le specifiche responsabilità per compiti specifici attribuiti al personale di categoria B, C e D con atto formale, derivanti dalle seguenti qualifiche: Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale. Al personale interessato è attribuito un compenso annuo lordo nella misura di € 300,00 per il personale a tempo pieno che presta servizio per tutto l'anno, riproporzionato per il personale a tempo parziale o assunto in corso d'anno.

Nel caso in cui ricorrano entrambi, per ogni singolo dipendente i compensi di cui all'art. 17 - 2° comma, lett. i) del CCNL 01/04/1999 vengono assorbiti dai compensi di cui all'art. 17 - 2° comma lett. f).

Per i compensi di cui al presente comma si impegnano € 19.000,00.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei compensi di cui al presente comma sono portati in aumento delle somme indicate nel successivo comma f) alla voce "produttività individuale".

Francesco
Cruzzi

Cea

4 di 10

roferi per

Far

ull

1000

f) COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Produttività collettiva – premio di progetto

Ai premi di progetto sono destinate le risorse derivanti dall'incremento del fondo effettuato ai sensi dell'art. 15, 5° comma del CCNL 01/04/1999, pari ad € 18.000,00.

Progetto "interventi per neve-ghiaccio" - stagione invernale 2016/2017

Approvato dalla Giunta comunale e definito nel dettaglio con programma di lavoro del servizio tecnologico, il progetto "interventi per neve-ghiaccio" è finalizzato ad assicurare la sorveglianza e il pronto intervento continuativo sulla rete viaria in caso di nevicate e in caso di formazione di ghiaccio.

L'effettuazione del progetto comporta accrescimento del servizio rivolto alla cittadinanza, senza incremento di personale.

Il progetto coinvolge i dipendenti dei servizi operai e un istruttore direttivo tecnico referente unico del progetto per l'Amministrazione Comunale.

L'adesione al progetto è su base volontaria, previa approvazione del servizio tecnologico.

L'adesione al piano neve/ghiaccio comporta la pronta disponibilità del personale, al di fuori del normale orario di lavoro, per l'espletamento del servizio di vigilanza, pulizia e sgombero della rete viaria cittadina da neve e ghiaccio in modo da garantire la fruibilità della rete stradale cittadina e scongiurare la cause di possibili danni a persone e cose.

Il personale addetto deve fornire adeguato recapito telefonico e, in caso di chiamata in servizio, essere disponibile presso il magazzino comunale entro 45 minuti dal ricevimento della richiesta di intervento. La non osservanza di tale norma, anche dovuta a difficoltà di recapito, ferie ecc., con la sola esclusione di impedimento giustificato da certificato medico, oltre alla totale esclusione dal riconoscimento economico, produrrà responsabilità disciplinare.

Il servizio viene assicurato continuativamente nel periodo 19/11/2016-19/03/2017; sono comunque garantite le eventuali emergenze anche prima e dopo il suddetto periodo, in caso di necessità.

Il personale assicura il servizio con interventi tempestivi in orari consoni anche notturni, sette giorni su sette, per prevenire il formarsi di ghiaccio sull'intera rete viaria comunale e per sgombero neve.

In caso di interventi per neve sono corrisposti (fermo restando il limite massimo delle risorse disponibili):

- € 20,00 per ogni giorno di intervento (compenso maggiorato del 20% per i lavoratori che svolgono la funzione di autista);
- € 30,00 a giornata se gli interventi sono svolti nelle festività di Natale, Santo Stefano, Capodanno, Epifania, Patrono (compenso maggiorato del 20% per i lavoratori che svolgono la funzione di autista).

Il referente tecnico individua due coordinatori di squadra, incaricati del controllo mezzi e di allertare le squadre nei tempi opportuni, in relazione alle condizioni meteorologiche, ai quali è riconosciuto uno specifico incentivo di € 100,00 una tantum.

Il restante importo a disposizione, fino ad esaurimento del budget complessivo disponibile, è ripartito tra i partecipanti al progetto a titolo di incentivo; la quota individuale di detto incentivo è ridotta in caso di assenze nel periodo (ad esclusione del recupero del lavoro straordinario e delle ferie, purché ci sia espresso impegno del dipendente ad osservare gli obblighi di disponibilità e intervento sopra definiti) e viene stabilita dal Responsabile di Servizio dopo verifica dei risultati e valutazione dell'apporto individuale. L'incentivo è erogato previo nulla osta dell'O.I.V.

In caso di partecipazione al progetto di un numero di lavoratori inferiore a 10, le risorse complessivamente destinate al progetto sono ridotte in ragione di € 1.000 per ogni lavoratore mancante ai 10.

Nessun incentivo è corrisposto nel caso non siano effettuati almeno 2 interventi individuali nel periodo.

Per i compensi di cui al presente progetto si impegnano € 15.000,00 con risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 15 – 5° comma del CCNL 01/04/1999; eventuali risparmi a consuntivo rientrano nelle disponibilità di bilancio dell'ente e non incrementano il fondo salario accessorio dell'anno successivo.

Progetto "interventi integrati di sicurezza urbana"

Approvato dalla Giunta Comunale e definito nel dettaglio dal programma operativo del Comando di Polizia Locale, il progetto è finalizzato ad assicurare un servizio serale e notturno aggiuntivo di pattugliamento del territorio. Il progetto è finalizzato a potenziare e migliorare le funzioni di polizia locale e la sua effettuazione comporta accrescimento del servizio rivolto alla cittadinanza, senza incremento di personale.

L'incentivo è erogato con le modalità previste nel progetto, a seguito di verifica dei risultati e valutazione dell'apporto individuale da parte del Responsabile di Servizio, nonché di nulla osta dell'O.I.V.

In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, saranno definite corrispondenti riduzioni alla quota di incentivo individuale.

Per i compensi di cui al presente progetto si impegnano € 3.000,00 con risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 15 - 5° comma del CCNL 01/04/1999; eventuali risparmi a consuntivo rientrano nelle disponibilità di bilancio dell'ente e non incrementano il fondo salario accessorio dell'anno successivo.

Produttività individuale

I compensi individuali di produttività sono destinati al personale di ruolo e sono correlati al raggiungimento degli obiettivi di servizio assegnati ed al comportamento organizzativo, aspetti valutati dai competenti Responsabili di servizio secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

I compensi di produttività sono corrisposti ai lavoratori a conclusione del processo di valutazione.

Non partecipano alla distribuzione del premio i dipendenti che abbiano riportato una valutazione sul conseguimento degli obiettivi e sui comportamenti organizzativi complessivamente inferiore a 50/100 punti.

Ad ogni responsabile di posizione organizzativa viene assegnato un budget di settore rapportato al numero di dipendenti assegnati (riproporzionato per i part-time):

$$\frac{\text{budget totale}}{\text{totale dipendenti}} \times n^{\circ} \text{ dipendenti del settore} = \text{Budget di settore}$$

Il premio individuale è determinato in misura proporzionale al punteggio conseguito, secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{budget di settore}}{S \text{ punti}^*} \times \text{punti individuali}^*$$

* *riproporzionati in base all'effettiva prestazione lavorativa ordinaria.*

Ai compensi per la produttività individuale definiti dal presente comma sono destinate le risorse che residuano dopo quanto prelevato per il finanziamento e l'erogazione delle voci di cui all'art. 3, comma 1, comma 2 e comma 3, lettere a), b), c), d), e), h) del presente accordo, ad esclusione delle trattenute effettuate per l'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in L. 133/08.

Confluiscono inoltre nelle risorse in argomento gli eventuali resti di risorse attribuite alle varie categorie per le PEO, non sufficienti per dare corso ad un nuovo passaggio, come specificato nel successivo paragrafo h).

g) INCENTIVI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI NORMATIVE

Sono impegnate a titolo di incentivi previsti da particolari disposizioni normative le seguenti risorse (cifra presunta, oggetto di definizione ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari):

- incentivi progettazione previsti € 21.500,00

Prandis

Ces 6 di 10
prof. per

Lat

Mt

Li

5

Si dà atto che le risorse effettivamente destinate a tale incentivo e le quote individuali sono definite dal Responsabile di servizio competente ai sensi delle norme di legge e di regolamento;

- incentivo recupero ICI previsti € 3.500,00

Si dà atto che le risorse effettivamente destinate a tale incentivo e le quote individuali sono definite dal Responsabile di servizio competente ai sensi delle norme di legge e regolamentari vigenti.

h) COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

3. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui risulti non negativo il rapporto tra entrate ed uscite di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

4. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.

5. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

6. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

7. Il costo delle progressioni a carico fondo deve tenere in considerazione quanto previsto dalla dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2004.

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'1-1 dell'anno di approvazione della relativa graduatoria.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Le parti concordano di riservare alle nuovo PEO nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia, risorse pari ad € 22.000,00 complessivi, da ripartire sul triennio 2016-2017-2018, rispettivamente:

- Anno 2016 € 8.000,00
- Anno 2017 € 7.000,00
- Anno 2018 € 7.000,00

Le risorse individuate per il 2017 e il 2018 sono annualmente incrementate degli importi destinati alla PEO dei dipendenti cessati l'anno precedente, nonché delle eventuali ulteriori risorse disponibili a seguito di rinnovo del CCNL, previa ulteriore contrattazione.

2. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che siano perseguiti per le varie categorie di inquadramento principi di pari opportunità.

3. A tal fine le risorse per le nuove PEO sono assegnate annualmente alle categorie A - B - C - D ripartendo le risorse in proporzione al numero degli aventi titolo in ogni categoria, con previsione di risorse sufficienti per almeno un passaggio per ogni categoria.

Francesco
Cristofari

Leo
Prof. F. F. F.

F. F.

F. F.

F. F.

Gli eventuali resti di risorse attribuite alla categoria, non sufficienti per una nuova PEO, incrementano la produttività dell'anno corrente, e l'anno successivo sono portati in aumento delle risorse per quella categoria.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno tre anni dalla data dell'ultima posizione economica posseduta (al 1-1 dell'anno di cui trattasi).
2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che abbia ricevuto una valutazione inferiore a 110/200 o equivalente o che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari (ad esclusione del richiamo verbale).

Art. 6 - CRITERI DI VALUTAZIONE

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nel Comune di Darfo Boario Terme ed atteso che lo stesso prevede la valutazione del dipendente sia in funzione delle qualità e delle caratteristiche professionali che dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, la valutazione conseguita nel triennio precedente quello di approvazione della graduatoria costituisce il punteggio della selezione per la nuova PEO.

Al fine di perseguire omogeneità ed armonizzazione delle valutazioni espresse da più valutatori, la graduatoria per categoria sarà formata sulla base della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente previa riparametrazione di ciascuna valutazione alla media generale e alla media dell'area secondo la formula seguente:

$$\text{valore individuale per graduatoria} = \frac{\text{media generale} * \text{votazione individuale}}{\text{media dell'area}}$$

La selezione è effettuata annualmente, con riferimento al triennio dinamico precedente.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, nell'ambito comunque delle risorse disponibili.

Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, viene presa in considerazione la valutazione disponibile.

5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per l'anno di competenza, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di inquadramento di livello economico e in caso di ulteriore parità con maggior anzianità di servizio a tempo indeterminato.

6. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

In sede di prima applicazione, non partecipa alla selezione il personale in posizione organizzativa.

Art. 5 - TABELLA ANALITICA DEL FONDO CON ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE

A seguito della presente intesa la distribuzione delle risorse del fondo 2016 è definita come da prospetto seguente:

Brandes
G. 2016

Leo

8 di 10

prof. f. 2016

Leo

Leo

Leo

Leo

Comune di Darfo Boario Terme - Fondo "Risorse decentrate" anno 2016

Costituzione		€
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05)		202.598
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7)		21.453
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		9.517
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		12.051
RID. FONDO PER PROGR. STORICHE (DICH. CONG. 14 CCNL 02-05)		6.992
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART.15 C5 - P.FISSA CCNL 98-01)		16.883
RIA E ASS. AD PERS.CESSATI (ART.4 C. 2 CCNL 00-01)		12.257
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013		11.095
RIDUZIONE EX ART. 1 C. 236 L. 208/2015		
Totale Risorse fisse		246.142

Destinazione		€
Destinazioni già impegnate		
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO		32.308
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE		129.091
ONERI RICLASSIFICAZIONE VIGILI + INDENNITÀ EDUCATIVI NIDO		1.705
INDENNITÀ RISCHIO, REPERIBILITÀ, DIFFERENZA ORARIA NOTT./FEST.		24.000
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE		21.500
QUOTE RECUPERO EVASIONE ICI		3.500
INCENTIVO PER PROGETTI EX ART. 15 - 5° COMMA CCNL 01/04/1999		18.000
Totale Destinazioni già impegnate		230.104

Risorse variabili		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D LGS. 163/06) *		21.500
RECUPERO EVASIONE ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P DLGS446/97) *		3.500
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01)		
RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART. 15 C. 1 LETT. M CCNL 98-01)		
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART.15 C.1 L. N CCNL 98-01)		
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01)		18.000
INTEGRAZIONE FINO A 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01) : 1,2%		20.138
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.9.00)		
ALTRE RISORSE VARIABILI		
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE		
DECURTAZIONE QUOTA RISORSE ACCESSORIE DESTINATE A PERSONALE IN PO		6.531
Totale Risorse variabili		56.607
TOTALE		302.749

RISORSE PER NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI		8.000
RISORSE PER COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ E PER COMPENSI PER COMPITI SPECIFICI		19.000
RISORSE PER MANEGGIO VALORI		1.100
RISORSE PER INCENTIVO PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE		44.545
TOTALE		302.749

* cifra presunta, oggetto di definizione ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari

[Handwritten signatures and notes]
 9 di 10
 Presunta
 Anziani

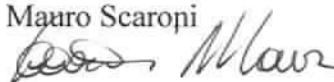
Letto, confermato e sottoscritto.

Il Segretario Generale
Dr. Marino Bernardi



Le Organizzazioni Sindacali

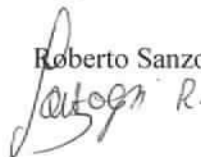
CISL - FP Mauro Scaropi



FP - CGIL Giorgio Cotti Cometti



UIL - FPL Roberto Sanzogni



Le R.S.U.

Achille Bontempi

Cinzia Brandis

Stefano Piccinelli

Fulvia Togni

