



COMUNE DI CASTELTERMINI

PROV. DI AGRIGENTO

L'anno **duemiladieci**, il giorno **sette** del mese di **dicembre**, nella stanza del Segretario, alle ore 12,00 sono presenti:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Il Segretario Generale, Dott.ssa La Spina, quale presidente ed i componenti:

Il Responsabile di P.O. n. 1, Ins. Romola Di Piazza;

Il Responsabile di P.O.n. 3, Rag. Teresa Spoto;

Il Responsabile di P.O. n. 2 Dott. Fabrizio Giuliano;

Il Responsabile di P.O. n. 5 Dott. Calogero Sardo.

Per la delegazione trattante di parte sindacale i componenti:

Sig. Filippo Fontanella RSU CGIL;

Sig.ra Carmela Spoto RSU CISL;

Sig.ra Vincenza Cumella RSU UIL;

Sig. Calogero Avignone RSU CSA/FADEL- S.P.L.;

Per le OO.SS.

Sig. Francesco Pera Rappresentante territoriale supplente UIL;

Sig. Vincenzo Signorino Rappresentante territoriale CSA/FADEL- S.P.L.;

Sig. Natale Contino Rappresentante supplente CISL.

Considerato che sulla piattaforma sottoscritta in via provvisoria nella scorsa seduta del 3.11.2010, il Collegio dei Revisori dei conti con nota prot. n. 4534-EM del 26.11.2010 che si allega hanno espresso parere favorevole e che la Giunta Municipale con atto n. 101 del 3.12.2010, ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva, si procede alla sottoscrizione, in via definitiva, della piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2010.

A questo punto alla fine della sottoscrizione di cui sopra, alle ore 12,30, si chiude la seduta.

7/12/2010

Y C Q Soot Ha Muro LTA
ST JW



COMUNE DI CASTELTERMINI

(PROV. DI AGRIGENTO)

PIATTAFORMA PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2010

In base alla determinazione del Responsabile di P.O. n.37 del 23/03/2010 di costituzione del fondo per l'anno 2010, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale, le risorse di parte stabile che si possono ripartire, effettuate tutte le decurtazioni previste dalla normativa legislativa e contrattuale vigente, ammontano ad € 91.424,17 a cui vanno aggiunte le risorse di parte variabile come da nota integrativa che si allega n. 841/EM del 30.9.2010 giuste note dei Responsabili di P.O. competenti costituite dalle risorse del fondo regionale, dalle risorse inerenti la percentuale sulle progettazioni spettante agli uffici, dalle risorse aggiuntive spettante ai messi per notifiche effettuate per conto di altri enti, dai fondi ministeriali per la gestione dei comunitari, dall'art. 13 L.R. 17/90;

Dette risorse di parte variabile verranno erogate dai Responsabili di P.O. nel rispetto dei principi dettati dalla normativa legislativa, regolamentare e contrattuale.

Ci si impegna a pervenire in tempi brevi alla stesura di un formale contratto decentrato integrativo che disciplini compiutamente tutti gli istituti oggetto di contrattazione e nelle more si concordano i seguenti punti cardine della contrattazione per la ripartizione del fondo per l'anno 2010.

OGGETTO della piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2010

Oggetto della piattaforma sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari per garantire ai lavoratori adeguata tutela alla propria condizione lavorativa in sede di attuazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi che sono stati già assegnati e che verranno assegnati ai Responsabili, al fine di perseguire un ottimale livello di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa

La piattaforma persegue, altresì, l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza e di efficacia e una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

ST JW Soot Ha Muro LTA

La condivisione di tali obiettivi e contenuti favorisce un chiaro e trasparente rapporto collaborativo tra le parti negoziali (datoriale e sindacale), condizione indispensabile per una conclusione equilibrata delle trattative, in grado, quindi, di conciliare gli interessi in gioco attraverso il reciproco riconoscimento dei diversi ruoli svolti al tavolo negoziale, secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede.

ISTITUTI CONTRATTUALI:

PRODUTTIVITÀ

I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di progetti particolarmente strategici per l'ente, anche in relazione agli obiettivi indicati in direttive specifiche e nei documenti di programmazione economica-finanziaria.

L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e collettivo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di valutazione vigente.

I Responsabili di P.O. procedono alla elaborazione e alla realizzazione di progetti per la realizzazione di obiettivi specifici finalizzati ad una maggiore produttività dei servizi erogati.

I progetti potranno avere anche rilevanza intersettoriale per la realizzazione di obiettivi che coinvolgono competenze specifiche di più settori dell'ente.

Tale progettazione deve essere coerente con gli obiettivi assegnati dall'amministrazione e viene remunerata con le somme che in sede di contrattazione decentrata verranno destinate alla produttività collettiva.

I progetti devono prevedere parametri di valutazione certi, misurabili e di miglioramento sulla base di criteri predeterminati dato atto che non devono riguardare attività ordinaria. *La delegazione approva i criteri di cui all'allegato A).*

Si rileva altresì che, secondo le decorrenze disposte dalla legge, si dovranno rispettare in seguito le disposizioni previste nel D.Lgs. n.150/2009 e le circolari interpretative della detta normativa che via via si stanno succedendo.

L'erogazione dei compensi incentivanti la produttività individuale e collettiva, nelle more della determinazione di un sistema permanente di valutazione del personale in linea con la normativa di cui al D.Lgs. n.150/2009, avverrà nel rispetto della seguente procedura:

- predisposizione dei progetti da parte dei Responsabili di P.O. con indicazione del numero di unità di personale partecipante, del compenso richiesto e delle modalità di riscontro del raggiungimento degli obiettivi;

- presa d'atto e scelta eventuale dei progetti di maggiore rilevanza da parte della Giunta che potrà eventualmente rettificare l'importo e dare mandato al Responsabile di rimodulare il progetto. In casi eccezionali il progetto potrà essere scelto anche con provvedimento sindacale. Si ritiene

comunque approvato per l'anno in corso il progetto dell'ufficio di Polizia Municipale relativo alla festa del Tataratà;

- accertamento a consuntivo dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del Responsabile competente, *sulla base dei criteri di cui all'allegato A*, (con acquisizione di riscontro del Sindaco o dell'Assessore di riferimento), al fine di accertare l'effettiva realizzazione dell'attività progettuale ed il miglioramento **quali-quantitativo** dei servizi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (il Responsabile di P.O. dovrà all'uopo allegare dettagliata relazione esplicativa). E' previsto altresì un **riscontro successivo** da parte dell'organismo di valutazione, dal momento che sarà nominato:

- erogazione dell'incentivo solo a conclusione del processo di valutazione che dovrà prevedere almeno un momento di confronto e di **verifica annuale da parte del Responsabile di P.O.**;

- divieto assoluto di erogazione di compensi per **produttività sulla base di automatismi** comunque denominati;

- collegamento tra la valutazione del dipendente e la valutazione del Responsabile, se attuata;

- liquidazione del compenso da parte del Responsabile.

La destinazione a tale istituto delle risorse del fondo riguarderà un importo che sarà suddiviso tra le posizioni organizzative esistenti in misura proporzionale al numero di dipendenti assegnati alla singola posizione ovvero in diversa misura dovuta a particolari progetti approvati dalla Giunta e ritenuti dunque prioritari per l'Amministrazione.

Alcune unità di personale contrattista potranno fruire dell'incentivo, se inserite dai Responsabili di competenza in progetti ritenuti rilevanti dall' Amministrazione:

(I suddetti criteri devono essere seguiti anche per la erogazione degli importi inerenti il fondo regionale).

A questo Istituto, per l'anno 2010, si destina la somma di € 24.294,17.

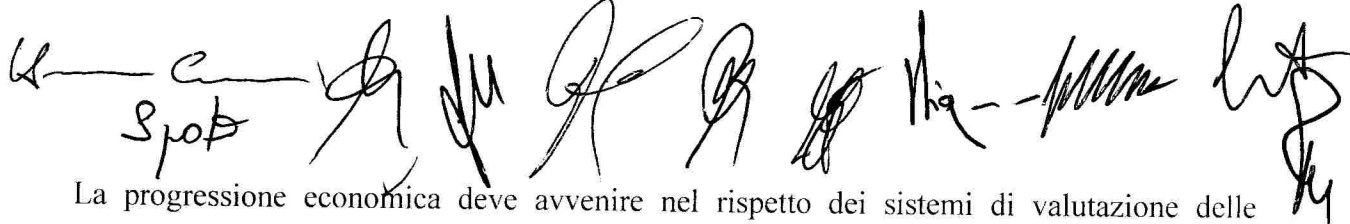
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La progressione orizzontale è identificata quale leva retributiva utilizzabile per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità, per valorizzare quei lavoratori che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per lo sviluppo di nuove professionalità o per l'acquisizione di competenze diverse, riscontrabili attraverso adeguata valutazione.

L'istituto va applicato in coerenza con l'esigenza di premiare l'accrescimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali, secondo criteri di selettività evitando qualsiasi forma, espressa o implicita, di erogazione generalizzata a tutto il personale o per categorie.



Handwritten signatures at the bottom of the page, including names like 'Spt' and 'P.O.'.

Spot 

La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei sistemi di valutazione delle prestazioni del personale nel periodo annuale di riferimento, rapportati anche alla categoria di inquadramento. Essa ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione. Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno.

La valutazione spetta ai Responsabili di P.O. che dovranno esercitarla nel rispetto della procedura dettata dall'Ente.

La procedura prevede un avviso a firma del Responsabile Servizio Personale di indizione della selezione per la progressione orizzontale. la presentazione delle istanze, la valutazione, la formazione e approvazione della graduatoria finale complessiva da parte del Responsabile Servizio Personale, sulla scorta delle schede trasmesse dai vari Responsabili. Le schede di valutazione sono quelle esistenti presso l'Ente in attuazione della Contrattazione anno 1999. Per l'anno in corso (2010) si destinano alla progressione orizzontale € 18.000.00 circa per una potenziale progressione orizzontale per il 40% di unità di personale per ogni passaggio di posizione economica all'interno di ciascuna categoria, con arrotondamento della percentuale all'unità superiore. e dando atto, che a parità di punteggio, si darà preferenza al più anziano di servizio.

A questo Istituto, per l'anno 2010, si destina la somma di € 18.000,00 circa, con decorrenza 01/01/2010 e periodo di valutazione 2010.

PRIMIT

COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavoro volti a remunerare la stessa condizione di lavoro. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

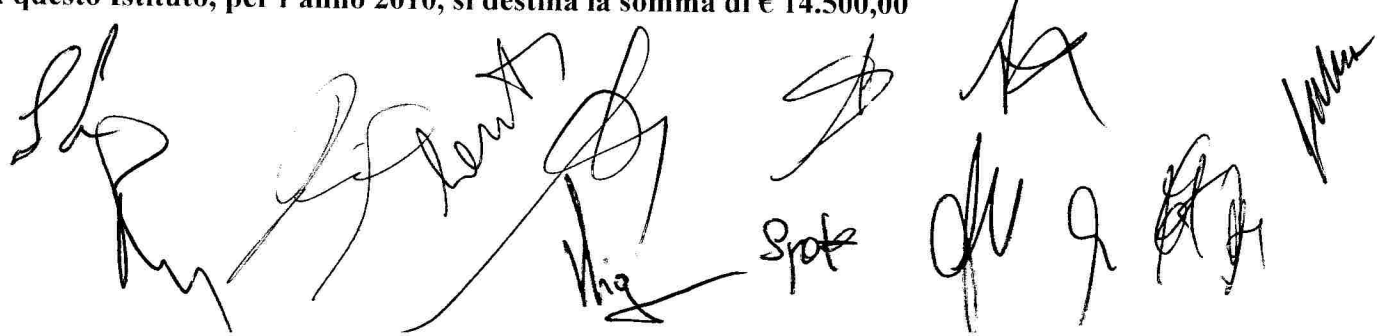
Compensi per rischio

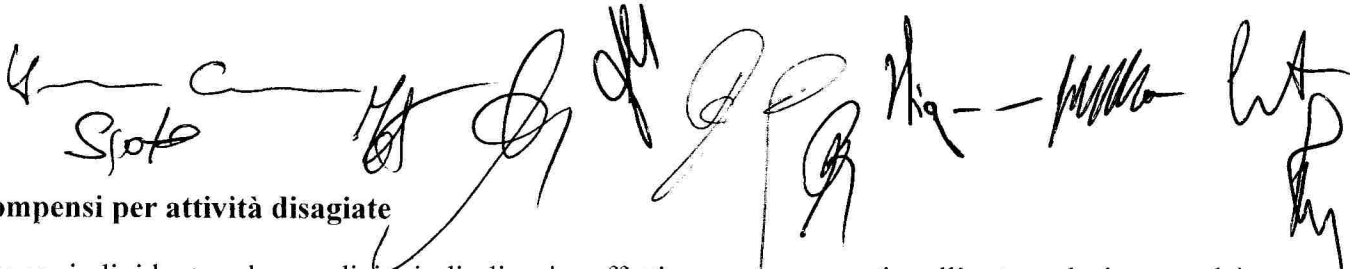
Vanno individuate le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (modalità di esecuzione delle prestazioni, ambiente di lavoro rischioso) nel rispetto dei seguenti criteri :

- La corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di esposizione al rischio;
- É esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale. Pertanto l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore.

Si ritiene di assegnare l'indennità a : (personale squadre esterne che svolge attività di particolare rischio e per il solo periodo di effettiva esposizione, autisti ove non percepiscano l'indennità di disagio, cuochi, personale cimitero- messi)

A questo Istituto, per l'anno 2010, si destina la somma di € 14.500,00





Compensi per attività disagiate


Vanno individuate le condizioni di disagio effettivamente presenti nell'ente nel rispetto dei seguenti criteri :

- La corresponsione di tale indennità è dovuta in presenza di una condizione di lavoro disagiata derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e per il solo periodo di esposizione al disagio;
- Non è cumulabile con l'indennità di turno o di rischio;
- E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale. Pertanto l'individuazione dei soggetti andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore.

Si ritiene di assegnare l'indennità a : autista Sindaco (per il solo periodo di effettivo disagio)

A questo Istituto, per l'anno 2010, si destina la somma di € 130,00


Compensi per specifiche responsabilità



Le indennità di responsabilità, ex art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.04.1999 e s.m.i., vanno correlate allo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità allo scopo di garantire la differenziazione del trattamento economico in coerenza con l'effettivo svolgimento di prestazioni differenziate. La corresponsione di tali compensi può essere attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D che sia stato incaricato di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.99 e s.m.i.

I Responsabili di P.O. individuano con proprio provvedimento i soggetti che, poiché assegnatari di compiti che comportano specifiche responsabilità rispetto a quelle ordinarie proprie della categoria e profilo di appartenenza, possono fruire della detta indennità.

Si individuano differenti importi annuali secondo la categoria di appartenenza e cioè:

- 
- Categoria B: € 600,00;
 - Categoria C: € 800,00;
 - Categoria D: € 900,00.

Per l'anno in corso, ove i Responsabili ravvisino la sussistenza in capo ai dipendenti dei requisiti per l'applicazione dell'istituto, si destinano le seguenti risorse:

- € 600,00 annui - categoria B ufficio ragioneria;
- € 600,00 annui - categoria B ufficio tecnico.

L'indennità di responsabilità verrà erogata previa certificazione del Responsabile della permanenza dei requisiti inerenti i compiti di particolare responsabilità previsti dalla normativa riguardante l'istituto e sempre in presenza di adeguata destinazione nel fondo per l'anno di riferimento.



Spot

Resto ferma la disciplina dei compensi previsti dal CCNL per tipologie specifiche di responsabilità (ufficiale stato civile; ufficiale anagrafe; messi; responsabile ufficio elettorale; responsabile tributi; responsabile protezione civile.)

A questo Istituto, per l'anno 2010, si destina la somma di € 1.200,00 e di € 1.500,00 per le tipologie specifiche di responsabilità.

Compensi per reperibilità

Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.

Si stabilisce che la reperibilità va preventivamente comunicata all'ufficio personale almeno per ogni mese.

Si stabilisce altresì per come segue il **numero di unità reperibili**:

- Unità reperibili stato civile: 1 unità per ogni giorno non lavorativo del mese;
- Unità reperibili ufficio tecnico: fino a 2 unità, *per 12 ore diurne nelle giornate interamente non lavorative e per 6 ore diurne per le giornate di servizio senza rientro, rimandando l'organizzazione al Responsabile di P.O.;*
- Unità reperibili P.M. (servizio reperibilità notturna): fino a 2 unità per notte

A questo Istituto, per l'anno 2010, si destina la somma di € 14.000,00

Compensi per turnazione

Per la corresponsione di tale indennità valgono solo le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 che garantiscono la corresponsione di adeguato corrispettivo anche per le ipotesi di turno notturno e temo festivo.

Si stabilisce che gli elenchi del personale in turnazione vanno preventivamente comunicati all'ufficio personale almeno per ogni mese.

In sede di contrattazione, su richiesta del delegato territoriale CSA/FIADEL-S.P.L., Sig. Signorino Vincenzo, si decide di accettare la proposta di preventiva comunicazione settimanale.

Si assegna tale indennità solo ai lavoratori assegnati al servizio di Polizia Municipale.

A questo Istituto, per l'anno 2010, si destina la somma di € 12.600,00

Lavoro straordinario

Questo ente non ha risorse per il lavoro straordinario. Occorre corrispondere adeguato riposo compensativo in caso di straordinario effettuato nelle giornate di reperibilità, previo consenso del lavoratore interessato.

Si ricorda in ogni caso che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

AMINT
festivi

Spoto
[Handwritten signatures and initials]

Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 24 del CCNL del 14.9.2000 e s.m.i.

Alla luce di quanto sopra disposto, si concorda una ripartizione delle risorse per come segue:

RISCHIO	€ 14.500,00
REPERIBILITA'	€ 14.000,00
FESTIVI	€ 5.200,00
TURNAZIONI	€ 12.600,00
DISAGIO	€ 130,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 36 comma 1 CCNL 2002/2005)	€ 1.200,00
INDENNITA' SPECIFICHE PER TALUNI PROFILI (art. 36 comma 2 CCNL 2002/2005)	€ 1.500,00
PROGRESSIONE ORIZZONTALE	€ 18.000,00
PRODUTTIVITA'	€ 24.294,17

Le risorse inerenti la parte variabile, giusta nota prot. n. 841/EM del 30.9.2010, saranno erogate dai Responsabili di P.O. competenti, secondo la destinazione vincolata prevista dalla normativa di riferimento.

Alla fine della contrattazione, le parti accettano la su estesa piattaforma e la sottoscrivono provvisoriamente per come segue:

Per la parte pubblica:

Dott.ssa Alessandra La Spina Presidente

Alessandra La Spina

Ins. Di Piazza Romola Resp. di P.O. n. 1 Componente

[Handwritten signature]

Dott. Fabrizio Giuliano Resp. di P.O. n. 2 Componente

[Handwritten signature]

Rag. Teresa Spoto Resp. di P.O. n. 3 Componente

Teresa Spoto

Arch. Fabio Pulizzi Resp. di P.O. n. 4 Componente

Dott. Calogero Sardo Resp. di P.O. n. 5 Componente

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Spoto
Hig - -
M

Per le OO.SS.

~~Dott. Natale Contino Rappresentante Supplente CISL~~

Sig. Francesco Pera Rappresentante Territoriale supplente UIL

Sig. Vincenzo Signorino Rappresentante Territoriale delegato CSA/FIADEL-S.P.L.

~~Sig. Salvatore Sanvito Rappresentante Territoriale supplente CGIL~~

Per le RSU

Sig. Filippo Fontanella RSU CGIL

Sig.ra Carmela Spoto RSU CISL

Sig.ra Vincenza Cumella RSU UIL

~~Sig. Calogero Sciangula RSU CGIL~~

Sig. Calogero Avignone RSU CSA/FIADEL-S.P.L.





COMUNE DI CASTELTERMINI

PROVINCIA DI AGRIGENTO

si sottoscrive definitivamente per come segue la piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2010, a seguito di seduta del 7.12.2010, a seguito di autorizzazione disposta con delibera di G.M. n. 01 del 3.12.2010 e acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori:

Per la parte pubblica:

Dott.ssa Alessandra La Spina Presidente

Ins. Di Piazza Romola Resp. di P.O. n. 1 Componente

Dott. Fabrizio Giuliano Resp. di P.O. n. 2 Componente

Rag. Teresa Spoto Resp. di P.O. n. 3 Componente

Arch. Fabio Pulizzi Resp. di P.O. n. 4 Componente

Dott. Calogero Sardo Resp. di P.O. n. 5 Componente

Per le OO.SS.

Sig. Francesco Pera Rappresentante Territoriale supplente UIL

Sig. Vincenzo Signorino Rappresentante Territoriale delegato CSA/FADEL- S.P.L.

Sig. Salvatore Sanvito Rappresentante Territoriale supplente CGIL

Dott. Natale Contino Rappresentante supplente CISL

Per le RSU

Sig. Filippo Fontanella RSU CGIL

Sig.ra Carmela Spoto RSU CISL

Sig.ra Vincenza Cumella RSU UIL

Sig. Calogero Avignone RSU CSA/FADEL-S.P.L.

Sig. Calogero Sciangula RSU CGIL