



**Comune di Palmi**

*PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA*

---

**CONTRATTO COLLETTIVO**

**DECENTRATO**

**ANNO 2012**

**COMUNE DI PALMI**

## **CAMPO DI APPLICAZIONE**

### **ART. 1 – Soggetti beneficiari**

1. Il presente contratto si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

## **DURATA E DECORRENZA**

### **ART. 2 – Valenza giuridica ed economica**

1. Il presente contratto ha valenza dal 01/01/2012 e fino al 31/12/2012;

## **QUANTIFICAZIONE RISORSE**

### **ART. 3 – Quantificazione**

1. Si prende atto che, ai sensi art. 9 c.2 bis del D.L. n. 78/2010, il Capo Area Amministrativa, con propria determinazione R.G. n. 463 del 01/07/2014 ha quantificato il fondo delle risorse decentrate parte stabile e variabile e il fondo per lavoro straordinario per l'anno 2012 nel seguente modo:

#### PARTE STABILE

- **anno 2012** risulta essere complessivamente determinato in € 280.392,12;

#### PARTE VARIABILE

- **anno 2012** risulta essere complessivamente determinato in € 51.504,29 di cui:
  - € 30.000,00 per incentivi di progettazione Legge n.109/94;
  - € 3.382,84 per incentivi avvocatura comunale art. 27 CCNL 14/09/2000;
  - € 17.868,80 per compensi ISTAT;
  - € 252,65 per rimborso notifiche;

#### FONDO LAVORO STRAORDINARIO

- **anno 2012** complessivamente determinato in € 33.428,35.

## **GESTIONE RISORSE DECENTRATE ANNI 2012**

### **ART. 4 – Fondo parte stabile**

1. Il fondo “parte stabile” risulta per complessive € 280.392,12 di cui € 114.638,87 destinate alla PEO, € 57.090,98 destinate al comparto ed € 108.662,27 fondo disponibile;
2. Si confermano gli importi e le modalità previste dall'art. 6 del contratto decentrato 2011, con l'eccezione delle somme destinate alla produttività, da intendersi residuale alle altre indennità, quindi da quantificare fino alla concorrenza delle risorse destinate nell'anno di riferimento e da liquidare secondo la disciplina del successivo art. 5;
3. Si confermano inoltre anche le risorse di cui all'art. 32 comma 7 del CCNL 22/01/04 da destinare al finanziamento della disciplina dell'art. 10 dello stesso CCNL (alte professionalità);
4. Contrariamente a quanto previsto dal contratto decentrato 2011, che limitava il diritto alle indennità per “specifiche responsabilità” fino al 31/12/2011, detta indennità resta confermata anche per l'anno 2012 e viene liquidata con le seguenti modalità:

- A) Ai Capi Servizio, formalmente individuati con atto del Responsabile Apicale, è assegnata una indennità annua di €. 1.000,00;
- B) Ai Responsabili di Procedimento di cat. B, C e D non “Capo Servizio”, formalmente individuati ai sensi della Legge n. 241/90 e ss.mm., è assegnata una indennità annua di €. 500,00 (nel caso trattasi di responsabilità legata all’attività di tutti i procedimenti previsti dal servizio) e di € 300,00 (nd caso trattasi di un singolo procedimento una tantum);
- C) Ai dipendenti di cat. B, C e D, a cui con atto formale siano stati attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità (ufficiale di stato civile e anagrafe, elettorale, responsabile dei tributi, addetti uffici relazioni con il pubblico, ufficiale giudiziario, specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile) è assegnata una indennità annua di € 300,00;

#### **ART. 5 - Compensi per produttività.**

- L’attribuzione dei compensi per produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- I compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG, sulla base della metodologia di valutazione approvata dall’Ente;
- La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri definiti dal sistema di valutazione ; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dall’Organismo Interno di Valutazione;
- Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
- Il metodo di valutazione dell’Ente prevede due schede di valutazione per ciascun dipendente una relativa alla “capacità gestionale” valutata al 40% ed una relativa “al grado di raggiungimento degli obiettivi” valutata al 60%-La valutazione della “capacità gestionale” viene effettuata per tutti i dipendenti mentre quella relativa”agli obiettivi” viene effettuata solamente ai dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PEG-Si stabilisce a tale proposito che ai dipendenti, non coinvolti negli obiettivi e quindi non valutati per tale aspetto, viene comunque garantita l’assegnazione del punteggio minimo previsto dal sistema di valutazione in quanto, pur non partecipando direttamente al raggiungimento di tali obiettivi, con la loro prestazione hanno comunque contribuito, se pur indirettamente, ai risultati gestionali; I punteggi di valutazione ottenuti vanno rapportati sia al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura (certificato dall’OIV) e sia all’effettiva presenza in servizio;
- La valutazione va comunicata al dipendente a cui si assegnano gg. 10 per presentare per iscritto controdeduzioni al Dirigente e per conoscenza all’OIV (trascorsi i quali la valutazione si intende accettata). Deve essere garantito il contraddittorio, a richiesta del lavoratore, con l’eventuale assistenza del sindacato. Il dirigente, sulla scorta delle eventuali osservazioni pervenute entro gg. 10 e dell’eventuale contraddittorio, può rettificare la propria valutazione oppure confermarla con proprio provvedimento motivato. La procedura per le ulteriori fasi del procedimento valutativo da seguire è quella prevista dal d.lgs. n. 150/2009.
- Il budget disponibile nel fondo da destinare per la “produttività” è quello che residua dopo la liquidazione di tutte le altre indennità;
- Il budget disponibile nel fondo da destinare per la “produttività” è quello che residua dopo la liquidazione di tutte le altre indennità;

#### **ART. 6 - Quantificazione risorse da destinare alle singole voci**

1. Prioritariamente le risorse vengono presuntivamente utilizzate per la liquidazione delle indennità come segue :
  - a) € 9.600,00 per “Reperibilità”;
  - b) € 12.200,00 per “Indennità di Turno”;
  - c) € 2.500,00 per “Rischi/disagi/maneg.valori”;
  - d) € 2.200,00 per “Orario nott.,fest.,fest./nott.”
  - e) € 35.000,00 per “Specifiche responsabilità”;
  - f) € 6.375,00 per “Alte professionalità”
  - g) € 40.787,27 per “Produttività/Performance”;

2. Eventuali somme rimaste nel fondo dopo la liquidazione delle indennità di cui alle lettere da a) a f) vanno ad incrementare la quota del fondo “produttività/performance”;

#### **ART. 7 – Fondo parte variabile**

Sono previste per il 2012 i seguenti incentivi:

1. Incentivi di progettazione € 30.000,00 (liquidabili dal Responsabile competente secondo quanto previsto dal regolamento dell’Ente);
2. Avvocatura € 3.382,84 (liquidabili dal Responsabile competente secondo quanto previsto dal regolamento dell’Ente);
3. Compensi ISTAT € 17.868,80 (liquidabili dal Responsabile competente secondo quanto previsto dal regolamento dell’Ente);
4. Messi comunali per notifiche ( art. 54 CCNL 14.9.00 ) € 252,65 liquidabili dal Responsabile competente secondo quanto previsto dal regolamento dell’Ente).

#### **ART. 8 – Fondo lavoro straordinario**

1. Per l’anno 2012 il fondo “lavoro straordinario” risulta per complessive € 33.428,35. Si conferma il metodo di ripartizione tra le strutture di massima dimensione già previsto dall’art. 10 del contratto decentrato 2011;
2. Le risorse del fondo eventualmente non utilizzate rimangono a residuo e verranno impiegate nell’anno successivo per incrementare il fondo di produttività.

#### **Appendice al contratto**

##### **BUONI PASTO**

Ai sensi di quanto previsto dall’art. 13 del CCNL 09/05/2006, nell’ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL 14/09/2000, si stabilisce che il personale in servizio nella Polizia Municipale, in considerazione dell’esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell’erogazione dei servizi, ha diritto all’attribuzione del buono pasto nei seguenti casi:

Turno antimeridiano – nel caso il turno inizi entro le ore 11.00 e termini oltre le ore 15.00

Turno pomeridiano – nel caso il turno inizi entro le ore 19.00 e termini oltre le ore 22.00