



**COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO**

*Assessorato alle politiche delle risorse umane*

*Direzione generale*

***Contratto collettivo per la disciplina di incentivazione  
delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività  
valido per il quadriennio normativo 2002/2005  
e per la parte economica anno 2004***

7 Giugno 2005

*W. G. ...*  
Tard. ...

*A. J. ...*

*M. A.*

*A. ...*

In data 7 Giugno 2005, alle ore 11 presso la Sala riunioni della Giunta comunale si è riunita la Delegazione trattante per l'applicazione del C.C.N.L. 2002 – 2005, così composta:

TEDESCHINI VITO  
GIOVANELLI GIAMPAOLO  
MUCCIARINI MARILENA  
PASQUESI CLAUDIO  
SAMMARTINO NICOLA  
BONVICINI LUISA  
ANDREOLI NADIA  
VERBELLI CLAUDIO  
CROCI MARIA ROSA  
ANSELMI MARIELLA  
CORSINI DOMENICO

Sindaco  
Segretario comunale Direttore Generale  
Responsabile Serv. Gestione Risorse Umane  
Rappresentante CGIL Enti Locali  
Rappresentante FPS CISL  
Rappresentante R.S.U. CGIL  
Rappresentante R.S.U. CGIL  
Rappresentante FPS CISL  
Rappresentante FPS CISL  
Rappresentante sindacale Di.C.C.A.P. S.U.L.P.M.  
Rappresentante sindacale Di.C.C.A.P. S.U.L.P.M.

Assiste con funzioni di Segretaria, la Sig.ra Tadolini Paola, Istruttore Amministrativo al Servizio Gestione Risorse Umane

### Premessa

L'Amministrazione comunale di Pavullo nel Frignano e le Organizzazioni Sindacali di Categoria,

preso atto

- che in data 10.8.2000 con deliberazione della Giunta comunale n. 252 è stata autorizzata la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, valido per il quadriennio normativo 1998 – 2001, la cui pre intesa era stata raggiunta in data 10.7.2000;
- che in data 22.1.2004 è entrato in vigore il C.C.N.L. del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002 – 2005 ed il biennio economico 2002 – 2003;
- che in data 16.2.2004 la Giunta comunale con deliberazione n. 23 ha nominato la delegazione trattante di parte pubblica ed ha fissato gli indirizzi per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato per l'applicazione della disciplina delle indennità e dei compensi incentivanti la produttività di cui al C.C.N.L. del 22.1.2004;
- che in data 14 Ottobre 2004 la Delegazione trattante ha definito la pre intesa di parte economica per la costituzione del Fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di seguito citato come "risorse decentrate";
- che la suddetta pre intesa è stata inviata al Collegio dei Revisori dei Conti in data 26.2.2005 per la verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, come previsto dall'art.4 del C.C.N.L. del 22.1.2004;
- che in data 8.4.2005 la Giunta comunale con deliberazione n. 73 ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della pre intesa;

convengono

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*  
Tadolini Paola

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Verbelli C.

*[Handwritten signature]*

di riconfermare i "principi guida" enunciati nel Contratto Collettivo Decentrato dell'anno 2000 che possono favorire il rinnovamento delle politiche di gestione del personale e l'applicazione corretta della normativa di Comparto così sintetizzati:

- promuovere una riqualificazione della spesa del personale coniugata ad interventi di riorganizzazione aziendale e di razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane, in una logica tesa a contenere, per quanto possibile, i costi;
- ricercare una costante sintesi tra esigenze di valorizzazione del personale e di miglioramento del funzionamento dell'Ente, in termini di efficienza ed efficacia, da perseguire anche attraverso lo sviluppo di politiche premianti che tendano a riconoscere i risultati conseguiti;
- perseguire il valore dell'equità, ovvero della continua ricerca di un equilibrio tra il contributo individuale e/o di gruppo fornito dal lavoratore/i e il riconoscimento organizzativo/retributivo connesso, attraverso lo sviluppo di logiche retributive più flessibili e gradatamente meritocratiche;
- sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente che consenta alle Parti, nella chiara distinzione delle rispettive prerogative di ruolo, di definire, in modo qualificante, le politiche di utilizzo delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente.

#### Art 1

#### *Campo di applicazione e durata*

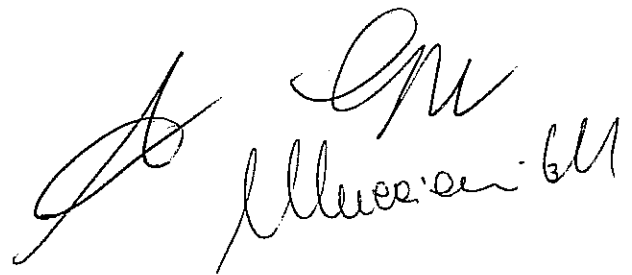
Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2004, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2002/2005.

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 della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Il presente contratto decentrato aziendale si applica a tutto il personale dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part/time inquadrato nella categorie A), B), C) e D).



**Art. 2**  
**Costituzione del Fondo relativo alle risorse**  
**per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.31 del C.C.N.L. del 22.1.2004, per l'anno 2004 risulta così costituito:

1. Risorse aventi carattere di certezza e stabilità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 dello stesso C.C.N.L. e così composte:

	Importi in Lire
<b>1. Art. 14, comma 4 CCNL 1.4.99</b> Riduzione 3% Fondo lavoro straordinario	1.912.920
<b>2. Art. 15 comma 1 lett. a) del C.C.N.L. 1.4.1999</b> Quota proveniente ex art. 31, 2° c.lett.b) Contratto 6.7.95 Indennità rischio, turno, reperibilità	80.899.000
Quota proveniente ex art. 31, 2° c. lett. c) (particolari posizioni di lavoro)	5.000.000
Quota proveniente ex art. 31, 2° c. lett. d) (qualità della prestazione al 15%del personale)	24.438.000
Quota proveniente ex art. 31, 2° c. lett.e) (produttività collettiva: piani di lavoro e progetti obiettivo)	226.350.000
<b>3. Art. 15 comma 1 lett. b) del C.C.N.L. 1.4.1999</b> Risorse aggiuntive inserite nel C.C.N.L. 6.7.95	17.284.155
<b>4. Art. 15 comma 1 lett. c) del C.C.N.L. 1.4.1999</b> Nessuna economia di gestione	
<b>5. Art. 15 comma 1 lett. f) del C.C.N.L. 1.4.1999</b> Nessuna economia	
<b>6. Art. 15 comma 1 lett. g) del C.C.N.L. 1.4.1999</b> Risorse destinate al L.E.D. sino al 1998	73.432.000
<b>7. Art. 15 comma 1 lett. h) del C.C.N.L. 1.4.1999</b> Risorse destinate alla corresponsione indennità ex VIII q.f.	1.500.000
<b>8. Art. 15 comma 1 lett. i) del C.C.N.L. 1.4.1999</b> Nessuna economia su posti dirigenza	
<b>9. Art. 15 comma 1 lett. j) del C.C.N.L. 1.4.1999</b> Incremento 0,52% monte salari	24.364.345
<b>10. Art. 15 comma 1 lett. l) del C.C.N.L. 1.4.1999</b>	

F. Taddei / F. Taddei

[Signature]

Verbelli C.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Nessun trasferimento di personale in entrata

**11. Art. 15 comma 5 del C.C.N.L.**

**1.4.1999**

Incremento dotazioni organiche ed eventuali nuovi servizi 18.000.000

**12. Art. 4 comma 1 del C.C.N.L.**

**5.10.2001**

Incremento 1,1% 54.592.000

**13. Art. 4 comma 2 del C.C.N.L.**

**5.10.2001**

Economie su retribuzione anzianità personale cessato 8.340.206

**14. Art. 32 comma 1 del C.C.N.L.**

**22.1.2004**

Incremento 0,62% monte salari 2001 L. 4.381.226.000 27.163.601

**15. Art. 32 comma 2 del C.C.N.L.**

**22.1.2004**

Incremento 0,50% monte salari 2001 L. 4.381.226.000 21.906.130

Totale delle risorse fisse in  
LIRE

**585.182.357**

**Totale risorse decentrate stabili € 302.221,47**

2. Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art.31, comma 3 dello stesso C.C.N.L., così composte:

**Art. 15, comma 2 del C.C.N.L. 1.4.1999**

Incremento delle risorse nella percentuale dell'1,2% massimo  
Su base annua del monte salari anno 1997, certificato dal  
Nucleo di Valutazione pari ad

€ 29.038,00

**Art. 15, comma 5 del C.C.N.L. 1.4.1999**

- Incremento dotazioni organiche e/o assunzioni a tempo determinato già determinato nell'anno 2003 pari ad
- Istituzione nuovi servizi ampliamento di attività pari ad

€ 17.250,00

€ 25.000,00

**Totale risorse decentrate variabili € 71.288,00**

3. Le risorse decentrate a disposizione dell'Amministrazione per l'anno 2004 sono pari a € 373.509,47

*[Handwritten signatures and notes]*  
T. Tolosini Paolo

**Art. 3**  
**Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2004**

<b>DESTINAZIONE RISORSE anno 2004</b>	<b>IMPORTI IN EURO</b>
Art. 17 lettera e) del C.C.N.L. del 1.4.1999: Indennità di disagio del personale delle categorie A), B) e C)	31.964,79
Art. 17 lettera b) del C.C.N.L. del 1.4.1999: Progressione economica del personale nella categoria	64.431,28
Art 17 lettera f) del C.C.N.L. del 1.4.1999: Indennità di responsabilità al personale categorie B, C, D .	5.164,57
Art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 6.7.1995: Indennità di turno, rischio, reperibilità, maggiorazioni orarie	60.494,32
Art.15, comma 1 lett. h) del C.C.N.L. 1.4.1999: Indennità di direzione ex 8 <sup>a</sup> q.f.	774,69
Indennità aggiuntiva personale educativo asilo nido	8.645,49
Inquadramento in categ. c) Agenti P.M.	1.078,15
Art. 17 lettera a) del C.C.N.L. 1.4.1999: Produttività collettiva	144.234,46
Art. 33 C.C.N.L.. 22.1.2004: Indennità di comparto – quota b)	56.721,72
<b>Totale</b>	<b>373.509,47</b>

Indennità di disagio del personale delle categorie A), B) e C)  
 Progressione economica del personale nella categoria  
 Indennità di responsabilità al personale categorie B, C, D .  
 Indennità di turno, rischio, reperibilità, maggiorazioni orarie  
 Indennità di direzione ex 8<sup>a</sup> q.f.  
 Indennità aggiuntiva personale educativo asilo nido  
 Inquadramento in categ. c) Agenti P.M.  
 Produttività collettiva  
 Indennità di comparto – quota b)

**Art. 4**  
**Criteria per l'erogazione dell'indennità di disagio al personale delle categorie A), B), C) per l'anno 2004**

Il fondo è destinato a riconoscere posizioni di disagio lavorativo per l'anno 2004 facendo riferimento soprattutto ai disagi derivanti da attività straordinarie, quali:

- i servizi di viabilità della Polizia municipale con particolare riferimento al controllo notturno del territorio finalizzato al mantenimento della sicurezza nella città anche in ambito sovracomunale;
- i servizi di vigilanza aggiuntivi al normale orario di servizio da prestarsi in giornata festiva e/o in orario notturno o serale;
- la partecipazione dell'Amministrazione a celebrazioni con il gonfalone aggiuntivi al normale orario di servizio da prestarsi in giornata festiva al di fuori del territorio comunale per almeno quattro ore;
- la manutenzione stradale in particolari condizioni meteorologiche ed altri interventi urgenti e indifferibili di tutela del patrimonio comunale;
- le attività di cura alla persona svolta dal personale della casa di riposo a favore di anziani ospiti;
- le attività di trasporto scolastico che prevedono l'articolazione oraria di servizio su tre rientri giornalieri ed una rotazione periodica fra gli addetti;
- le attività connesse allo Stato Civile per celebrazione matrimoni e all'attività di autorizzazione dei trasporti cimiteriali in giornata pre – festiva (sabato pomeriggio) e festiva;

Si elencano di seguito i compensi riconosciuti a fronte di attività effettivamente rese per ciascuna



Verifiche



tipologia di servizio:

**Comando Polizia Municipale:**

personale coinvolto: Agenti Polizia Municipale:

1. servizi di viabilità notturna
2. servizi di scorta al gonfalone
3. servizi di vigilanza festivi e serali di supporto

compenso pari ad € 77,47 per ogni uscita  
compenso pari ad € 49,00 per ogni uscita  
compenso pari ad € 49,00 per ogni chiamata.

**Servizi Tecnici:**

personale coinvolto:

1. Conducenti macchine complesse, Operai addetti al verde, Necrofori, per attività connesse allo sgombero neve, manutenzione viabilità e patrimonio comunale in genere:  
compenso annuo per ogni dipendente (da proporzionare in caso di assenza) € 850,00
2. Istruttori Geometri addetti all'attivazione ed al coordinamento del personale per le attività di cui al punto 1.  
compenso annuo per ogni dipendente (da proporzionare in caso di assenza) € 500,00

**U.O. Centro Servizi per Anziani "Fili d'Argento":**

personale coinvolto: Addetti assistenza di base,

compenso annuo per ogni dipendente (da proporzionare in caso di assenza)

€ 516,46

**Servizio Scuola – Trasporti scolastici**

personale coinvolto: Autisti scuolabus,

compenso su 10 mensilità per ogni dipendente (da proporzionare in caso di assenza) € 619,75

**U.O. Stato Civile**

personale coinvolto: due Istruttori amministrativi

compenso per ogni chiamata

€ 20,66

**Art. 5**


**Criteria per la progressione economica all'interno della categoria per l'anno 2004**

Ai sensi dell'art.34, comma 1, del C.C.N.L. 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. 2.

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. Le relative risorse risultano disponibili per l'esercizio successivo.

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

Si destinano nel corso dell'anno 2004 risorse pari ad € 5.000,00 per l'attivazione di progressioni



*Vertical handwritten notes and signatures on the right margin:*  
Tardoni Paolo  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

*Vertical handwritten note on the right margin:*  
Isp. L. C.

economiche da ripartire tra il personale in maniera proporzionale fra tutte le categorie.

Nell'ambito delle linee guida generali delle politiche retributive dell'Ente, le parti concordano che i criteri per la progressione sono dati dalla coniugazione di requisiti di base, cioè requisiti necessari per accedere alla selezione e da un giudizio positivo della prestazione espresso dal titolare della posizione organizzativa, o dal Direttore Generale limitatamente ai funzionari titolari di posizione organizzativa, attraverso l'utilizzo di metodologia di valutazione, oggetto di preventiva/specifica informazione al personale.

Il giudizio dovrà riguardare la prestazione lavorativa nell'anno di riferimento e nel caso in cui siano soddisfatte tutte le condizioni successivamente indicate e nell'ambito del budget (fondo) di riferimento, il dipendente avrà diritto al riconoscimento della progressione economica con decorrenza 1 Gennaio.

Al termine di ogni fase valutativa le parti si impegnano ad effettuare una verifica sull'applicazione della metodologia valutativa, fermo restando i risultati della valutazione effettuata, per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le progressioni orizzontali avverranno:

- nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata per categoria a tale istituto, secondo i criteri successivamente indicati;
- nel rispetto dei limiti fissati dal comma 3 dell'art. 12 NOP e dal comma 2 dell'art. 16 CCNL;
- attraverso la formulazione di una graduatoria annuale per categoria; in caso di parità di punteggio correlata all'impossibilità di far progredire i dipendenti collocati pari merito per esaurimento del finanziamento, si procederà alla progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici.

Il budget destinato a finanziare la progressione orizzontale viene suddiviso per categoria attraverso l'applicazione di una specifica formula che rapporti in modo proporzionale i seguenti parametri di riferimento: numero dei dipendenti inquadrati in ogni posizione economica della categoria e l'ammontare di spesa necessaria al finanziamento del relativo passaggio.

L'Amministrazione comunale si impegna ad assicurare un costante percorso di formazione per i valutatori; pur tuttavia considerata la delicatezza del tema e le possibili difformità applicative, l'azione dei valutatori verrà verificata in termini di congruità aziendale dal Segretario Direttore Generale congiuntamente ai Direttori di Area che, nel caso, potranno effettuare colloqui di approfondimento con il dipendente valutato.

#### Art. 6

#### ***Criteri per compensare l'esercizio di responsabilità di particolari categorie di personale per l'anno 2004***

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. del 1.4.1999, così come integrato dall'art.36 del C.C.N.L. del 22.1.2004, è prevista una indennità entro i seguenti valori annui lordi:

- € 1.000,00 per il personale inquadrato in categoria B) e C),
- € 2.000,00 per il personale inquadrato in categoria D) non incaricato di posizione organizzativa,



Handwritten signature on the right margin, partially overlapping the first paragraph.

Handwritten signature on the right margin, partially overlapping the second paragraph.

Handwritten signature on the right margin, partially overlapping the list of criteria.

Handwritten signature on the right margin, partially overlapping the list of criteria.

Handwritten signature on the right margin, partially overlapping the third paragraph.

Handwritten signature on the right margin, partially overlapping the Art. 6 header.



- € 300,00 ai dipendenti incaricati di svolgere le funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale di Anagrafe e Ufficiale Elettorale,
- € 300,00 ai Messi notificatori incaricati delle funzioni di Ufficiale giudiziario,
- € 300,00 al personale addetto ai servizi di Protezione Civile.

**Art. 7**

***Criteria per la distribuzione delle risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maggiorazioni orarie***

Il riconoscimento dei compensi in esame è disciplinato dai CC.CC.NN.LL. del 6.7.1995, del 16.7.1996 e successive modifiche ed integrazioni introdotte dagli artt.23 e 37 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e dall'art.41 del C.C.N.L. del 22.1.2004 ed è strettamente correlato allo svolgimento di specifiche funzioni e/o articolazione dell'orario di lavoro.

Il personale che offre prestazioni lavorative comportanti particolare esposizione a rischio è il seguente:

- Conduttori macchine complesse del Servizio Lavori Pubblici,
- Operatori addetti al verde pubblico,
- Operatori addetti alla viabilità,
- Necrofori,
- Collaboratore tecnico ai servizi necroscopici e cimiteriali,
- Autisti scuolabus

Al suddetto personale spetta una indennità mensile pari ad € 30,00 per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Le aree ed i servizi tenuti a prestare servizi di reperibilità e pronto intervento sono i seguenti:

- Area Servizi tecnici: Servizio Lavori Pubblici, Servizio Necroscopico e cimiteriale, parchi e giardini,
- Comando Polizia Municipale
- U.O. Notificazione atti archivio
- U.O. Sistemi Informativi/informatici

Al personale individuato spetta una indennità pari ad € 10,33 per 12 ore giornaliere, raddoppiate in caso di chiamata in giornata festiva, anche infrasettimanale, secondo le modalità di cui all'art.23 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

**Art. 8**

***Criteria per la distribuzione delle risorse per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi per l'anno 2004***

Il riconoscimento del compenso in esame è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati previo processo periodico di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

L'incentivo in esame è diretto a realizzare il miglioramento organizzativo dei servizi dell'Ente con particolare riferimento ai progetti previsti nel PEG, alla capacità di migliorare il prodotto finale interno all'Ente e rivolto all'utenza, all'impegno individuale o di gruppo per il raggiungimento degli obiettivi.

Il meccanismo di incentivazione per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi si realizza mediante l'attivazione di un sistema di valutazione in grado di sostanziare nel suo complesso il disposto dell'art 17 lettera a) del C.C.N.L. del 1.4.1999 e dell'art.18 del C.C.N.L. del 22.1.2004, quindi, necessariamente, in grado di prendere in considerazione congiuntamente i seguenti elementi, o aree di riferimento:

- gli obiettivi\progetti desunti dal PEG;
- l'attività istituzionale di erogazione dei servizi e di ordinario mantenimento delle strutture;
- la prestazione resa dal personale dipendente.

Si ritiene di confermare la suddivisione del Fondo per la produttività collettiva come già disposto con il Contratto Collettivo Decentrato dell'anno 2000 determinando due budgets con relative tipologie di premio come di seguito indicato:

- 1- budget per il pagamento del premio legato alla prestazione individuale, corrispondente al 45% delle risorse del Fondo;
- 2- budget per il pagamento del premio legato alla partecipazione ai progetti, corrispondente al 55% delle risorse del Fondo.

### 1. Budget per il pagamento del premio legato alla prestazione individuale

Il budget, a sua volta, viene ulteriormente suddiviso in:

- budget, corrispondente al 34% delle risorse del Fondo da distribuire in relazione alla categoria di appartenenza con i seguenti parametri:  
Cat. A, 100 - Cat. B1, 130 - Cat. B3, 160 - Cat. C, 180 - Cat. D, 200  
da collegare alla presenza in servizio e alla verifica trimestrale dell'attività svolta e dei risultati ottenuti, quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo, fatta salva una eventuale valutazione negativa del Responsabile del Servizio.
- budget corrispondente al 11% delle risorse del Fondo da distribuire con un meccanismo di valutazione della produttività individuale, analogo a quello per l'attribuzione della retribuzione di risultato riconosciuta ai titolari di posizioni organizzative, fatti salvi gli opportuni adattamenti.

### 2. Budget per il pagamento del premio legato alla partecipazione ai progetti

Criteri per la valutazione e la ponderazione della partecipazione ai progetti.

Il budget corrispondente al 55% delle risorse del Fondo è destinato a compensare la partecipazione a progetti/obiettivo di PEG, strategici, innovativi e di miglioramento (fino ad un massimo di tre per ogni Centro di Responsabilità).

Sono messi a punto dai Responsabili dei singoli servizi, sottoposti all'esame della Giunta comunale in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione.

E' in facoltà dell'Amministrazione mettere a punto progetti di tipo trasversale finanziati con le stesse modalità dei progetti di servizio. In ogni caso soltanto il 15 % del fondo complessivo potrà essere destinato al finanziamento di questi progetti.

Le singole schede di progetto sono inoltrate al Nucleo di Valutazione a cui fa capo il presidio del sistema di valutazione in esame e in particolare l'attribuzione del peso economico di ogni singolo progetto.

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

Il Nucleo sulla base della disponibilità di budget del fondo in esame verifica di anno in anno la soglia minima di punteggio necessaria affinché un singolo progetto sia ammesso al finanziamento.

Durante lo svolgimento del progetto il Responsabile dovrà necessariamente effettuare con i lavoratori interessati una verifica sull'andamento del progetto e sui risultati attesi.

Il valore del progetto/i verrà preventivamente comunicato ai partecipanti dei progetti medesimi; come del resto verranno comunicati i progetti esclusi dal Nucleo di Valutazione a seguito della ponderazione più sopra indicata.

Il Nucleo di Valutazione provvederà a verificare il raggiungimento degli obiettivi e la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale.

### **Sistema di valutazione dell'apporto individuale**

Il sistema di valutazione definisce la metodologia per l'apporto individuale e di gruppo alla realizzazione dei progetti a cui partecipano tutti i dipendenti dell'Ente.

I parametri valutativi sono preventivamente comunicati al personale così da rendere esplicito "cosa ci si attende e come", quindi non solo come risultato, ma anche come prestazione, in modo da facilitare, in un contesto dialettico, le probabilità di successo in termini di realizzazione degli obiettivi di miglioramento, così come degli apporti individuali.

Questa esigenza nasce dalla necessità di evitare di dare una eccessiva enfasi alla valutazione riuscendo nel contempo a cogliere gli apporti differenziati di ciascuna categoria professionale.

La consistenza del fondo destinato alla produttività collettiva per l'anno 2004, rispetto all'anno 2003 è ridotto per l'importo pari a € 30.773,05, a seguito dell'introduzione dell'indennità di comparto, meglio indicata all'art.8.

### **Art. 9**

#### **Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto biennio 2003 - 2004**

Parte delle risorse decentrate è destinata alla corresponsione, per gli anni 2003 e 2004, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nella programmazione annuale delle assunzioni destinate alla copertura di posti in organico, comprese quelle dovute a processi di mobilità, dall'entrata in vigore del C.C.N.L. del 22.1.2004 sono da reperire con mezzi ordinari di bilancio e non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Non sono da imputare al Fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.L. del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di



Toddi a Fada  
L. P. 2003, 2004

provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2003 la quota dell'indennità di comparto finanziata con le risorse decentrate corrisponde a € 9.360,32.

Il finanziamento del fondo è consentito in parte da economie derivanti dalla distribuzione delle risorse relative all'anno 2002, come risulta dal prospetto allegato, parte della pre-intesa di parte economica sottoposta al controllo del Collegio dei Revisori dei Conti.

Per l'anno 2004 il finanziamento dell'indennità in parola comporta il reperimento di risorse pari ad € 56.721,72.

### **Art.10** **Disposizioni finali**

In considerazione del fatto che il C.C.N.L. del 22.1.2004 è relativo al biennio di parte economica 2002 - 2003, le parti si impegnano a destinare i successivi incrementi delle risorse decentrate previsti per il biennio 2004 - 2005 prioritariamente alle risorse stabili che riportino il Fondo per la produttività collettiva al valore consolidato sino all'anno 2003, secondo il previgente contratto.  
Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali dei CC.CC.NN.LL. attualmente vigenti.

Pavullo n.F., li 7 Giugno 2005

#### **Per l'Amministrazione Comunale:**

TEDESCHINI VITO

GIOVANELLI GIAMPAOLO

MUCCIARINI MARILENA

TADOLINI PAOLA

#### **Per le Organizzazioni Sindacali:**

PASQUESI CLAUDIO

SAMMARTINO NICOLA

BONVICINI LUISA

ANDREOLI NADIA

VERBELLI CLAUDIO

CROCI MARIA ROSA

Sindaco

Segretario comunale Direttore Generale

Responsabile Serv. Gestione Risorse Umane

Istruttore Amm.vo Serv. Gestione Risorse Umane

Rappresentante CGIL Enti Locali

Rappresentante FPS CISL

Rappresentante R.S.U. CGIL

Rappresentante R.S.U. CGIL

Rappresentante FPS CISL

Rappresentante FPS CISL

ANSELMI MARIELLA

CORSINI DOMENICO

  
Rappresentante sindacale Di.C.C.A.P. S.U.L.P.M.

Rappresentante sindacale Di.C.C.A.P. S.U.L.P.M.

  
  
Verbella C.  
  
F. d. S. P. B. G.



