

ART. 1 VIGENZA DEL CONTRATTO

Il presente contratto è valido per l'esercizio finanziario 2012.

Sono definite, in ogni caso, con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL).

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

ART. 2 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente Ccnl.

In particolare, le parti concordano che per l'anno 2012 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate nell'allegato A, che costituisce parte integrante del presente accordo.

ART. 3 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Per l'anno 2012, il fondo di cui all'art. 2 verrà utilizzato come specificato nell'allegato B, che costituisce parte integrante del presente accordo.

a) Progressione economica orizzontale

Per l'anno 2012 non si prevede la possibilità di alcun passaggio.

b) Indennità di rischio

E' riconosciuta un'indennità di rischio all'operaio dell'ufficio tecnico per una spesa complessiva di € 360,00.

c) Compensi per specifiche responsabilità

Per il 2012 € 4.596,00 così ripartiti:

- € 500,00 Addetta URP-Segreteria- Commercio
- € 1.032,00 Add. Demografici e scolastici
- € 1.032,00 Add. Lavori pubblici
- € 1.032,00 Add. Polizia municipale
- € 700,00 Add. Protocollo – ICI
- € 300,00 Add. Stato civile-Anagrafe

d) Compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività collegata ad obiettivi comuni:

L'Amministrazione comunale individua i seguenti progetti per il miglioramento della produttività individuale:

Elenco progetti finanziati con il Fondo		
		importi
1 dipendente	Verde pubblico	€ 298,07
1 dipendente	Riordino casa comunale	€ 298,07
Totale Progetti		€ 596,15

I parametri utilizzati saranno i seguenti:

Valutazione della prestazione lavorativa: ogni dipendente verrà valutato sulla base delle schede già concordate e distribuite ai dipendenti, così come previsto dall'art. 6 del CCNL del 31/3/1999.

Ai fini di accedere alla distribuzione della produttività occorrerà ottenere un punteggio minimo di 50 punti/100 punti massimi.

Il premio sarà proporzionato secondo le seguenti fasce:

- da 51 a 75 75% Fondo Individuale
- da 76 a 100 100% Fondo Individuale

L'eventuale residuo non distribuito verrà portato in avanzo nella determinazione del fondo per l'anno 2013.

e) Indennità maneggio valori:

E' riconosciuta una indennità maneggio valori al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'Amministrazione ha definito la seguente graduazione in ragione dell'ammontare annuo dei valori maneggiati:

fino a 75.000,00 euro	€ 1,20 giornalieri
Superiore a 75.000,00 euro	€ 1,41 giornalieri

Per tale indennità è stimato un importo di € 672,21.

Delegazione di parte pubblica

f.to dott. Filadelfo CURCIO

R.S.U.

f.to Francesco GALLO

Organizzazioni sindacali territoriali

f.to Paolo OSELLA

FPS CISL

F.to Luca CORTESE

UIL FPL