



COMUNE DI Maracalagonis

Provincia di Cagliari

PROPOSTA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (PERIODO 01/01/2007 – 31/12/2010)

Le delegazioni trattanti legittimamente costituite, in data 10/01/2008, hanno siglato il presente contratto :

Parte pubblica:

- Presidente :
Cuccu Michele _____

- Componenti:

Podda Ignazia _____

Floris Giampaolo _____

Etzi Mauro _____

Delegazione di parte sindacale:

- Per la R.S.U.:
- Pinna Stefania, Boero Antonio, Pinna Silvia, Vacca Silvana

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- C.G.I.L. FP

- C.I.S.L - FPS :

- U.I.L. FLP:

- COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 01 gennaio 2007, o assunto successivamente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 01/01/2007 al 31/12/2010 e concerne gli istituti di cui ai successivi articoli.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si applicano le disposizioni dei CCNL.
4. 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**Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende efficace quando risulti completata la procedura prevista dal comma 3 dell'art. 5 del CCNL 1998-2001, come modificato dal comma 3 dell'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 3**Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS. Il fondo così costituito è composto da una parte definita "risorse certe, stabili e continue" (art. 31 comma 2 ccnl 22.1.2004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte definita "risorse eventuali e variabili" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
2. Con le risorse del fondo variabile non possono finanziarsi istituti contrattuali stabili e ricorrenti.
3. Per l'anno **2007** le risorse risultano quantificate come segue:

a) - Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate secondo la previgente disciplina contrattuale, con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL 22.1.2004:

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004 (collegamento al CCNL 1° aprile 1999 e 5 ottobre 2001) CCNL 09/05/2006		
Fonte	descrizione origine risorse	importo
CCNL 1/04/99 art. 14 - c.4	compensi per prestazioni di lavoro straordinario (applicata riduzione del 3%)	4.544,82
Risorse per prestazioni di lavoro straordinario - Totale		4.544,82
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 – lett."a"	Fondo di cui all'art. 31 comma 2 lett. b), c), d) ed e) CCNL 6.7.1995 comprensiva delle economie del personale ex VII e VIII q.f. incaricato di funzioni direttive	48.586,88
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 – lett."b"	eventuali risorse aggiuntive anno 98 destinate al trattamento accessorio per effettive disponibilità	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 – lett."c"	eventuali risparmi di gestione del trattamento accessorio anno 98 se non incrementa spesa personale	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 – lett."f"	risparmi da riassorbimento trattamenti economici più favorevoli	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 – lett."g"	risorse pagamento LED anno 98 con % del CCNL16/07/96	4.892,89
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 – lett."h"	risorse per indennità L. 1.500.000 (attualmente Euro 774,69)	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 – lett."i"	quota eventuali minori oneri per riduzione stabile posti dirigenziali fino max 0,2% monte salari annuo (per Regioni)	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 – lett."j"	importo pari al 0,52% monte salari anno 97 esclusa dirigenza	4.434,30
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 - lett."l"	trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega funzioni (in entrata)	
	trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega funzioni (in uscita)	-2.324,06
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.5	maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività correlati all'aumento stabile dotazione organica	
CCNL 5/10/01 art. 4 - c.1	importo pari al 1,1% monte salari anno 99 esclusa dirigenza	11.539,64
CCNL 5/10/01 art. 4 - c.2	importo RIA e assegni ad personam personale cessato dal 1/01/2000	
CCNL 22/01/04 art. 31 - c.2	incremento per disposizioni CCNL (aumento valori posizione economica art. 1, comma 2 CCNL 5/10/2001)	
	incremento per disposizioni CCNL (aumento valori posizione economica art. 29, comma 2 CCNL 22/01/2004)	
	ulteriore attivazione nuovi servizi con incremento stabile dotazione organica (art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99)	
	ulteriore accrescimento dei servizi esistenti con incremento stabile dotazione organica (art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99)	
Risorse decentrate stabili ai sensi art. 32, comma 1 - 2 - 7 del CCNL 22 gennaio 2004		
CCNL 22/01/04 art. 32 - c.1	importo pari al 0,62% monte salari anno 01 esclusa dirigenza	5.471,31
CCNL 22/01/04 art. 32 - c.2	ulteriore importo pari al 0,50% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	4.412,35
CCNL 22/01/04 art. 32 - c.7	ulteriore importo pari al 0,20% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	
Risorse decentrate stabili ai sensi art. 34, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004		
CCNL 22/01/04 art. 34 – c.4	Importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio o riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale	13.754,23
Risorse decentrate stabili ai sensi art. 4 comma 1 del CCNL 09/05/2006		
CCNL 09/05/06 art. 4 – c. 1	0,50% del monte salari anno 2003 qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	4.688,79
TOTALE risorse stabili		95.456,33

B) - Risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.1.2004: vedi allegato

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 31, comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004 (collegamento al CCNL 1/04/1999 - 14/09/2000 e 5/10/2001) CCNL 09/05/2006		
Fonte	descrizione origine risorse	importo
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 - lett."d"	quota risorse da contratti sponsorizzazione e accordi collaborazione	
(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 4)	quota risorse da convenzioni per fornitura consulenze e servizi aggiuntivi	
	quota risorse da contributi utenza per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti non su diritti fondamentali	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 - lett."e"	economie trasformazione rapporto di lavoro da FT a PT nei limiti prefissati dalla legge	7.541,81
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.1 - lett."k"	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (compensi ISTAT)	
	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (incentivo Merloni) (1)	27.625,98
(CCNL5/10/01 art. 4 - c. 3)	risorse da percentuale del gettito ICI per potenziamento uffici tributari	
(CCNL5/10/01 art. 4 - c. 3)	risorse per compensi incentivanti al personale uffici tributari per recupero evasione ICI	
(CCNL5/10/01 art. 4 - c. 3)	ulteriori risorse per effetti applicativi rimborsi spese nei processi tributari	
CCNL 1/04/99 art. 15-c. 1-lett. "m" (su art.14)	eventuali risparmi applicazione disciplina straordinario	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.2 (vedi c.3 - c.4)	eventuale integrazione risorse di cui comma 1 (con capacità di spesa) per max 1,2% su base annua monte salari 97	10.000,00
CCNL 1/04/99 art. 15 - c.5	maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività non correlati all'aumento dotazione organica	
CCNL 14/09/00 art. 54	quota parte rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
CCNL 09/05/2006 art. 4 c. 2	Fino allo 0,30% del monte salari anno 2003 qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%	2.813,27
	Da un minimo dello 0,30 ad un massimo di 0,7% del monte salari anno 2003 qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%	
	Fondi RAS per incentivazione alla produttività del personale (2)	8.051,95
	economie anno precedente (3)	3.570,71
	TOTALE risorse variabili	59.603,72

(1) Tali risorse si riferiscono agli "impegni" destinati al personale per incentivo Merloni, le liquidazioni effettive potranno essere quantificate a consuntivo.

(2) I fondi Ras per incentivazione per il personale sono allocati nel capitolo 1831.2 del Bilancio.

(3) Economie:

Capitolo 1831.06.2005

€ 1.463,55

Capitolo 1831.06.2003

€ 2.107,16

Le economie sopra indicate confluiscono nell'avanzo d'amministrazione vincolato e successivamente all'approvazione del conto consuntivo 2006 potranno essere applicate al bilancio ed utilizzate.

Scheda destinazione risorse decentrate anno 2007

destinazione risorse decentrate e ripartizione nel bilancio			
istituti contrattuali	stabili	variabili	totale
indennità di comparto art. 33 CCNL 2004 (Capitoli stipendi)	18.236,61		18.236,61
livello economico differenziato (se ancora percepito)			
progressione economica orizzontale (anni precedenti) (capitoli stipendi)	39.890,81		39.890,81
progressione economica orizzontale (anno in corso)			
retribuzione posizione e risultato APO (Enti con dirigenza)			
retribuzione posizione e risultato alte professionalità			
inquadramento contrattuale area vigilanza			
inquadramento contrattuale 1^ e 2^ qualifica funzionale			
indennità turno - Capitolo 3126.2		4.422,48	4.422,48
indennità reperibilità - Capitolo 1730.2		1.500,00	1.500,00
indennità rischio - Capitoli 8110.2 – 8232.2 – 9637.2 – 4531.2 – 10537.2		2.970,00	2.970,00
indennità maneggio valori			
indennità disagio			
compenso specifiche responsabilità art. 17 CCNL 1999			
compenso specifiche responsabilità art. 36 CCNL 2004			
incentivo ISTAT			
incentivo recupero evasione tributaria D.Lvo. 446/1997			
incentivo progettazione e pianificazione Legge n. 109/1994 – Capitoli diversi		27.625,98	27.625,98
incentivo notificazione atti			
incentivo produttività capitolo 1831.2		8.051,95	
TOTALE	58.127,42	44.570,41	102.697,83
risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale) Capitolo 1831.6 (3)	37.328,91	15.033,31	52.362,22

(3) €. 95.456,33-58.127,42 = €. 37.328,91 €. 59.603,72 – 44.570,41 = 15.033,31 Totale €. 52.362,22

Art. 4**Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e alla ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett. a)**

1. Il fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati con il sistema di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999.
2. Le parti privilegiano un sistema di attribuzione del fondo che si basi sul merito e l'impegno di gruppo, e che consenta all'interno del gruppo di premiare chi con maggiore impegno ha partecipato al miglioramento del servizio attraverso il raggiungimento degli obiettivi fissati.
3. L'ammontare totale del fondo, determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata, viene ripartito fra i diversi servizi (strutture organizzative di massima dimensione) in base al numero degli appartenenti al servizio (ad esclusione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa) e al parametro base assegnato a ciascuna categoria.
4. Si procederà alla ripartizione del fondo a seguito della verifica delle unità di personale che hanno effettivamente prestato servizio per l'anno in esame e alla valutazione espressa dal nucleo di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di PEG, che potrebbe portare ad una eventuale riduzione del budget attribuito in base ai criteri succitati.
5. La distribuzione degli incentivi all'interno del servizio verrà invece effettuata sulla base della valutazione espressa dal Responsabile di servizio in relazione al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del PEG e degli eventuali obiettivi individuali assegnati. La distribuzione degli incentivi avverrà anche tenuto conto dell'apporto individuale di ciascun lavoratore allo svolgimento dell'attività assegnata al servizio, pur non essendo in via diretta preposto al procedimento amministrativo utile al raggiungimento degli obiettivi.

6. Nella ripartizione del fondo all'interno del servizio, oltre che dal sistema permanente di valutazione, si terrà conto dei seguenti parametri:

1. PARAMETRI BASE DISTINTI PER CATEGORIA:

A	B	B3	C	D	D3
130	140	150	160	170	180

2. Percentuale di conseguimento degli obiettivi assegnati;

7. Il sistema permanente di valutazione dell'attività, è lo strumento attraverso il quale avverrà l'erogazione delle risorse assegnate a ciascun servizio.

8. Secondo lo stesso sistema di valutazione ciascuna unità di personale verrà valutata dal responsabile di servizio, attraverso le schede di valutazione, di cui **all'allegato A** del presente contratto.

9. Il dipendente potrà ottenere dalla valutazione un punteggio compreso fra 0 e 100, che costituirà la base per la determinazione del compenso spettante come di seguito specificato:

- 100% nel caso di punteggio riportato nella scheda compreso tra 100 e 80 (OTTIMO);
- 80% nel caso di punteggio riportato nella scheda di valutazione compreso tra 79 e 60 (DISTINTO);
- 60% nel caso di punteggio riportato nella scheda di valutazione compreso tra 56 e 50 (SUFFICIENTE).

10. I responsabili dei servizi dovranno in ogni caso predisporre il piano dell'attività entro 10 giorni dall'approvazione del P.E.G. dando comunicazione ai dipendenti in apposita riunione. I piani di attività saranno trasmessi al direttore generale se nominato, ovvero al segretario generale e da questi, previa verifica di compatibilità con gli obiettivi generali dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 del CCNL 01.04.1999.

11. La valutazione ai fini della ripartizione del fondo di incentivazione avverrà entro il mese di febbraio dell'anno successivo per l'anno precedente, successivamente alla valutazione espressa dal nucleo di valutazione ai Responsabili di Servizio.

Il Responsabile del Servizio avrà cura di consegnare a ciascun dipendente l'apposita scheda di valutazione, che dovrà essere trasmessa all'ufficio del personale, al fine di predisporre gli atti necessari alla liquidazione dei compensi entro i 60 giorni successivi. L'ufficio del personale, pertanto trasmetterà gli atti all'Ufficio paghe e stipendi entro il mese di marzo per l'inserimento degli stessi entro il mese di aprile.

Il dipendente, nell'arco temporale di cinque giorni lavorativi, può produrre motivato ricorso, indirizzato al Responsabile del Servizio, il quale, entro i successivi cinque giorni lavorativi dal ricevimento del ricorso, formulerà per iscritto, concreta risposta.

Il dipendente, inoltre, potrà chiedere di essere sentito in merito dal Responsabile del Servizio ed eventualmente potrà chiedere, se ritenuto necessario l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Si precisa che tale azione, non deve precludere la liquidazione dei compensi, sospendendo di fatto solo la liquidazione dell'emolumento relativa al dipendente ricorrente, prevedendo l'accantonamento dell'intera quota spettante.

Eventuali risparmi derivati, confluiranno di fatto nel fondo della produttività collettiva del Servizio di riferimento.

12. Al personale assunto a tempo indeterminato verrà corrisposta la produttività in maniera proporzionale al periodo di servizio effettivamente prestato, mediante applicazione del fattore di correzione indicato nella seguente tabella:

Tabella dei fattori correttivi relativi alle assenze effettuate

N° gg assenze	Fattore di correzione
Da 0 a 40	100%
Da 41 a 60	90%
Da 61 a 80	80%
Da 81 a 110	70%
Da 111 a 140	60%
Da 141 a 180	50%
oltre 181	0 %

13. Sono portate in deduzione, ai fini del calcolo dei giorni utili alla determinazione del premio anche le assenze, ancorché retribuite, previste da norme speciali (congedo parentale, diritto allo studio, permessi art. 19 CCNL 94/97 etc.). Sono invece salvaguardate:

- a. i congedi per maternità limitatamente al periodo di astensione obbligatoria e le donazioni di sangue.
- b. Infortunio e/o malattie professionali debitamente certificate.
- c. Permessi per assemblea lavoratori (h. 12 per ciascun dipendente).
- d. Permessi sindacali Legge quadro 98 e succ. modificazioni.
- e. Permessi per lo svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 5

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. L'Amministrazione può riconoscere dei compensi relativi a progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività particolarmente qualificanti, o un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità, o che migliorino le modalità di realizzazione di servizi preesistenti, e, solo nei casi eccezionali, per il recupero di situazioni deficitarie.

2. I singoli progetti saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali prima della loro formale approvazione da parte dell'Amministrazione;

3. Valutazione dei risultati verrà espressa dal nucleo di valutazione sulla base del raggiungimento dello specifico obiettivo di P.E.G. aventi una delle finalità sopra riportate. Quindi si dovrà tenere conto della percentuale di raggiungimento del risultato ed il conseguente livello di soddisfacimento è espresso nelle seguenti fasce percentuali:

- nessuna incentivazione se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o minore al 50%;
- riduzione del budget di progetto al 75% se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 51% e 74%;
- utilizzazione dell'intero budget di progetto se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è superiore al 74%;

4. La valutazione della partecipazione dei dipendenti a cura del Responsabile in base alle seguenti voci:

- professionalità;**
- responsabilità;**
- partecipazione;**

5. A tal fine ciascun progetto dovrà essere redatto per fasi, tali da consentire una chiara valutazione del miglioramento quali-quantitativo del servizio aggiuntivo reso a vantaggio dell'Amministrazione per il conseguimento delle proprie finalità.

6. I progetti di cui al presente articolo saranno finanziati con fondi di bilancio nel rispetto dell'articolo 15 del CCNL 1/04/1999.

Art. 6

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione - Regole generali

1. All'inizio di ogni periodo di riferimento, l'Amministrazione stabilisce un termine per la presentazione dei progetti da parte delle strutture al fine di procedere ad una valutazione complessiva degli stessi. Il termine, salvo casi del tutto eccezionali, non potrà essere fissato oltre il mese di approvazione del bilancio di previsione di ogni anno. I suddetti progetti dovranno essere assegnati formalmente attraverso il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno di riferimento (o altro documento equivalente).

2. Ciascuno dei progetti può interessare diverse strutture organizzative, ma non può riguardare la totalità dei dipendenti dell'ente.

3. Il coinvolgimento del personale nei progetti e la loro attuazione non deve ostacolare l'attività ordinaria di routine del servizio.

4. La liquidazione dei progetti portati a compimento sarà effettuata dal Servizio competente entro sessanta giorni dalla certificazione relativa alla realizzazione dello stesso.

Art. 7**Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.**

1. La progressione economica orizzontale viene attuata sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, nei limiti delle risorse annualmente previste secondo le modalità di cui agli artt. 14 comma 2°, 16 comma 1° del CCNL del 31.03.1999 e comunque nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui al fondo delle risorse decentrate.
2. La valutazione è effettuata dal responsabile del servizio, a cadenza annuale, per mezzo della compilazione delle apposite schede allegate al presente contratto decentrato (**Allegato B**).
3. La valutazione è comunicata al dipendente interessato che può presentare proprie osservazioni o controdeduzioni entro 5 giorni. In questo caso, entro 5 giorni, verrà effettuata la valutazione definitiva, tenuto conto del parere espresso dalla conferenza dei responsabili di servizio. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.
4. L'Ufficio del Personale, al fine della selezione, provvede a raccogliere le valutazioni del personale e a predisporre l'apposita graduatoria. La graduatoria è unica e ha validità due anni.
5. Requisiti d'accesso alla selezione:
 - a) Accedono alla selezione i dipendenti che si trovino in servizio a tempo indeterminato presso il Comune al 1° gennaio dell'anno di riferimento e che abbiano maturato tre anni di anzianità negli enti del comparto;
 - b) Non potrà accedere alla selezione il dipendente che nel biennio precedente la data della selezione abbia riportato una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale;
 - c) Non può accedere alla selezione il dipendente che nel biennio precedente la data della selezione abbia mutato la posizione economica e/o giuridica, fatta eccezione per eventuali stabilizzazioni all'interno delle specifiche categorie B3 e D3.
6. Nell'ordine individuato dalla graduatoria, saranno attribuite le nuove posizioni economiche secondo i seguenti criteri:
 - a) valutazione minima di punti 60/100, al di sotto della quale il dipendente non potrà accedere alla progressione economica;

b) a parità di punteggio ha precedenza il dipendente che si trovi nella posizione economica iniziale o comunque che abbia usufruito di un minor numero di incrementi nel percorso economico della categoria di appartenenza, considerando separatamente i percorsi di sviluppo economico B3 (ex 5° Q.F.) e D3 (ex 8° Q.F.). In caso di ulteriore parità precede il più anziano per servizio o, in ultima fase, il più anziano d'età.

7. Le eventuali economie saranno mantenute nel Fondo per le progressioni economico orizzontali al fine di consentire ulteriori progressioni al personale avente diritto.

8. La graduatoria e le relative progressioni economiche sono adottate con determinazione del responsabile del servizio personale.

9. Il servizio presso altri enti sarà valutato solo per il personale transitato a seguito di procedura di mobilità fermo restando quanto stabilito al punto 1.

10. I responsabili di servizio saranno valutati dal nucleo di valutazione.

11. Le sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale decurtano il punteggio ottenuto del 10%, nel caso di due , la percentuale di decurtazione passa al 20%, detto punteggio si calcola nell'arco temporale del triennio di riferimento, e si annulla all'inizio di quello successivo.

Per gli anni 2007 e 2008 saranno destinate al fondo per le progressioni economico orizzontali tutte le somme che si rendessero disponibili tra quelle che costituiscono il fondo delle risorse stabili.

Art. 8 Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa quali "Servizio Economato", verrà corrisposto una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione decentrata, sono fissati nella misura massima consentita di €. 1,55 giornalieri. La corresponsione di detta indennità è rapportata alle effettive presenze in servizio.

Art. 9
Indennità di turno

1. L'indennità di turno compete al personale che effettua un orario di lavoro articolato in turni, consistenti nella rotazione ciclica dei dipendenti, al fine di garantire particolari esigenze organizzative o di servizio funzionale all'Amministrazione comunale.
2. L'indennità, determinata ai sensi dell'art. 22 del CCNL integrativo firmato il 14.09.2000, viene corrisposta al personale appartenente ai servizi di polizia municipale.

Art. 10
Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità compete al personale impegnato nelle aree di pronto intervento individuate dall'ente.
2. L'indennità determinata secondo quanto stabilito dall'art. 23 del CCNL del CCNL 14/09/2000 e integrato dal CCNL 5/10/2001, viene corrisposta ai dipendenti individuati.

Art. 11
Attività che comportano esposizione a rischio.

1. Per attività che comportano esposizione a rischio si intendono quelle attività che comportano:
 - a) in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico,
 - b) esposizione diretta e continua a contatto con catrame bitume, fuliggine, oli minerali, parafina, e loro composto derivati e residui nonché lavoro di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.
 - c) esposizione diretta e continua derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali, e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico e raccolta di smaltimento di rifiuti solidi urbani di rimozione e seppellimento salme;
 - d) esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavoro di fogne, canali, sentine, pozzi, galleria, bacini di carenaggio e di lavoro di bonifica in terreni

paludosi, manutenzione opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;

- e) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle adibizioni alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparto tipografie, litografie e cucine di grandi dimensioni;
- f) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici di nelle attività boschive e di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
- g) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo e/o manutenzione ordinaria dei fotocopiatori complessi in modo continuo e abituale.

2. Il compenso di euro 30,00 mensili è corrisposto al personale per il periodo di effettiva esposizione al rischio attestato dal Responsabile del servizio di appartenenza, viene proporzionalmente ridotto in base alle giornate di assenza a qualunque titolo.

Art. 12

Compensi per particolari responsabilità

1. Soggetti destinatari – misura massima

L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17 c.2 lett. F del CCNL stipulato il 1° Aprile 1999) da parte del personale delle categorie B C e D secondo quanto stabilito dall'art. 7 del CCNI 9/5/2006 può essere oggetto di specifico compenso. L'indennità massima non può comunque superare la seguente misura :

- €. 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella categoria B
- €. 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella categoria C
- €. 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella categoria D .

2. Individuazione delle tipologie di particolari responsabilità.

Per attività che comportano specifiche responsabilità si intendono quelle attività svolte dal personale nelle seguenti ipotesi:

- personale non incaricato di posizione organizzativa ed incaricato, con formale atto del Sindaco, della sostituzione in via ordinaria del Responsabile del Servizio;
- personale incaricato con formale provvedimento, del coordinamento di gruppi di lavoro con responsabilità di procedimento ai sensi della Legge n. 241/1990;

- personale incaricato con formale provvedimento della responsabilità dei procedimenti ai sensi della Legge n. 241/1990.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

3. *Modalità di attribuzione della Responsabilità –*

La responsabilità è conferita dal Responsabile del servizio competente con determina entro il 31 gennaio di ogni anno. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e la relativa valenza (interna e/o esterna). L'atto formale di nomina, è adottato per ogni nuova nomina (le altre si intendono prorogate). In fase di prima applicazione del presente accordo (2007 e 2008) non sarà presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità in caso di assenza di atto formale di nomina.

4. *Criteri di valutazione –*

Entro il primo trimestre di ogni anno, la "Conferenza dei Responsabili dei Servizi" si riunisce per provvedere, a valutare le responsabilità attribuite nel corso dell'esercizio precedente, ai fini dell'erogazione dello stanziamento complessivo relativo all'anno precedente e quelle per l'esercizio in corso. Tale valutazione verterà sul contenuto, sull'ampiezza, sulla complessità, sulla valenza esterna e sull'effettivo esercizio delle responsabilità attribuite al personale di categoria "B", "C" e "D". L'indennità di Responsabilità viene determinata attribuendo ai sopraccitati elementi dei punteggi che complessivamente raggiungono un valore massimo globale di 100 punti, così suddivisi:

- | | | | |
|---|--|-------------------------|----|
| ➤ | Peso oggettivo della Responsabilità attribuita – | valore massimo parziale | 50 |
| ➤ | Valenza Interna e/o Esterna della responsabilità - | valore massimo parziale | 30 |
| ➤ | Continuità o episodicità della responsabilità - | valore massimo parziale | 20 |

Stabilito il peso oggettivo delle responsabilità attribuite, il responsabile del servizio interessato procederà alla valutazione delle:

Modalità d'esercizio della Responsabilità valore min. 50% Valore max100%

Al di sotto del valore minimo di 50 non verrà attribuita alcuna indennità.

Peso oggettivo della Responsabilità attribuita

(V.M.P. 50)

Grado del peso oggettivo della responsabilità o del complesso delle responsabilità attribuite:

Medio	valore	15
Significativo	valore	25
Rilevante	valore	35
Elevato	valore	50

Valenza Interna e/o Esterna della Responsabilità

(V.M.P. 30)

Grado del valore della Responsabilità rispetto all'effetto interno e/o esterno:

Responsabilità esclusivamente ad effetto interno	valore	10
Limitata responsabilità ad effetto esterno	valore	15
Rilevante responsabilità ad effetto esterno	valore	22
Elevata responsabilità ad effetto Interno ed Esterno	valore	30

Continuità o Episodicità della Responsabilità

(V.M.P. 20)

Analisi del tipo di impegno che comporta la responsabilità attribuita:

Episodico	valore	5
Costante	valore	20

Modalità di esercizio della Responsabilità

Livello qualitativo della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita:

Sufficiente	50%
Significativo	70%
Rilevante	90%
Elevato	100%

Ove il livello qualitativo attribuito sia inferiore a "SIGNIFICATIVO" il responsabile del servizio competente dovrà formalmente motivare le ragioni alla base della sua valutazione.

5. *Risorse destinate ai compensi del presente articolo -*

Viene destinato al finanziamento dell'indennità di procedimento la quota di risorse variabili pari a €. 10.000,00 che sarà ripartita tra gli aventi diritto in misura proporzionale al punteggio individuale complessivo conseguito e riportato su apposita scheda, tenuto conto dell'importo massimo attribuibile ai sensi del comma 1.

In sede di determinazione annuale delle risorse viene verificata la conferma dell'importo storico delle stesse.

6. *Tempi di liquidazione dell'indennità di procedimento -*

La compilazione delle schede (**Allegato C**) dovrà avvenire entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, al fine di permettere la liquidazione dell'indennità all'oggetto con la corresponsione dello stipendio del mese di Maggio.

Art. 13

Servizi particolari

1. Sono considerati particolari quei servizi che comportano attività svolte con l'articolazione dell'orario spezzato, per i quali debba garantirsi la continuità dell'erogazione e non risulta possibile introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro;

2. Si riconosce nel comune di Maracalagonis servizi particolari, il **servizio scuolabus e il servizio cimiteriale e necroscopico**.

a) Limitatamente all'anno 2007 all'autista dello scuolabus sarà corrisposta una indennità forfettaria una tantum di €. 1.000,00 per l'attività svolta in condizioni di orario spezzato che incide sfavorevolmente direttamente o indirettamente sulla vita psico-fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero.

b) Ai dipendenti del servizio cimiteriale e necroscopico sarà retribuito il lavoro straordinario nei casi in cui i funerali vengano effettuati in giornate non lavorative inoltre per il servizio prestato di domenica e di sabato sarà riconosciuto il trattamento di cui all'art. 24 del CCNL 14/09/2000.

Art. 14

Buono pasto

1. E' riconosciuto ai lavoratori, un buono pasto, sostitutivo del servizio mensa, per ogni giornata effettivamente lavorata, anche per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, nella quale siano soddisfatte le seguenti condizioni:
 - a) Prestazione lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti;
 - b) E' riconosciuta una flessibilità di 15 minuti per la pausa che intercorre tra la prestazione lavorativa del mattino e quella pomeridiana, pertanto essa non potrà comunque superare le due ore e quindici minuti;
2. Le richieste di variazione dell'orario di lavoro dei dipendenti saranno attentamente valutate al fine di evitare un' indiscriminato incremento dei costi.
3. La conferenza dei Responsabili dei Servizi monitorerà l'applicazione del presente accordo ed ogni tre mesi le parti si riservano di riaprire il confronto sul presente articolo al fine di tenere sotto controllo la spesa relativa.
4. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006 in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione del servizio e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro è individuata la particolare figura professionale dell'autista scuolabus, che può fruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro ed avrà diritto ad un buono pasto per ogni giornata di servizio completa.

Art.15

Riduzione dell'orario di lavoro Servizio Vigilanza

1. Ai sensi dell'art.22 del C.C.N.L., Comparto Regioni-Autonomie Locali, dell'01.04.1999, ai maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro alle 35 ore settimanali, si deve far fronte con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi. Si è identificata quale soluzione per il Servizio Vigilanza del Comune di Maracalagonis e per il miglioramento della qualità e quantità dei servizi erogati alla cittadinanza, quella relativa alla conservazione dell'orario settimanale a 36 ore.
2. L'assetto organizzativo conferma l'orario di servizio: dalle ore 8,00 alle ore 20, dal lunedì al sabato;

3. Per le domeniche ed i festivi infrasettimanali verrà valutata dall'Amministrazione la necessità della presenza in servizio.

Art. 16

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori. (rif. Art. 54 del CCNL 14/09/2000)

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua da parte del Responsabile del servizio competente che certificherà le notifiche effettuate.

Art. 17

Articolazione orario di lavoro

1. Orario di lavoro unico – h. 8,00 – 14,00/ 15,30 – 18,30

La fascia oraria di flessibilità è compresa dalle ore 7,30 alle ore 8,30 e dalle 13,30 alle 14,30 – dalle 15,00 alle 16,00 e dalle 18,00 alle 19,00.

Fanno eccezione:

- Servizio vigilanza è confermato l'attuale orario in due turni 8,00/14,00 e 14,00/20,00 dal lunedì al sabato 36 ore settimanali (per la specifica disciplina si rinvia all'art.15 del presente contratto).
- Servizio scuolabus dalle ore 6,00 alle 9,00 e dalle 13,00 alle 16,00 dal lunedì al sabato. Considerata la particolarità del servizio per il regime di orario spezzato e la necessità di un trattamento economico adeguato si rinvia all'art. 13 del presente accordo.
- Servizio necroscopico e cimiteriale e servizi esterni dalle ore 7,30 alle ore 13,30 dal lunedì al venerdì e dalle ore 14,30 alle 17,30 la fascia di

flessibilità è compresa dalle 7,00 alle 8,00 e dalle 13 alle 14,00. I rientri pomeridiani sono organizzati dal responsabile del servizio con modalità idonea a garantire la presenza pomeridiana nei pomeriggi dal lunedì al venerdì compatibilmente alle esigenze di servizio. Considerata la particolarità del servizio necroscopico, qualora si rendesse necessaria l'apertura del cimitero la domenica, sarà effettuato a turno il servizio festivo che darà titolo al compenso aggiuntivo ed al riposo compensativo di cui all'art. 24 CCNL 14/09/2000. Per quanto riguarda l'attività prestata in giorno feriale non lavorativo (sabato), la stessa darà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo. (Art. 24 CCNL 14/09/2000 Art. 14 CCNL 05/10/2001).

- i responsabili dei servizi possono organizzarsi il proprio orario in base alle esigenze del servizio e con l'osservanza delle 36 ore settimanali nell'ambito della fascia oraria 7,30 – 19,00 salvo esigenze straordinarie e particolari.

Art. 18

Fondo per il lavoro straordinario

1. Per la corresponsione di compenso per lavoro straordinario, anno 2007, il fondo viene determinato nella somma massima di Euro 4.544,82 ed ogni anno sarà aggiornato in base alle disposizioni di legge.
2. All'inizio di ogni anno le parti concorderanno la ripartizione tra i servizi dell'ente nell'ambito della somma massima stabilita.
3. Si conviene che, l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, sull'utilizzo delle risorse destinate a compensare il lavoro straordinario confluiranno nelle risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 01.04.1999.

Art. 19

Economie

1. Le risorse destinate ai compensi di cui ai precedenti articoli 8, 9, 10, 11,12 non utilizzate saranno destinate all'incremento del fondo di cui all'articolo 4 nell'anno successivo a quello di imputazione;

2. Le risorse non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità previste nell'art. 4, del corrispondente esercizio finanziario, saranno portate in aumento delle risorse dell'art. 15 CCNL 01.04.1999 per l'anno successivo.

Art. 20

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 21

Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

1. Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) del CCNL. del 1.4.99 concordano quanto segue:

- la formazione del personale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza;
- la formazione aziendale assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente;

- la formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale;
- il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tener conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.

2. La formazione pertanto deve essere indirizzata verso alcuni obiettivi e deve svilupparsi secondo le seguenti attività:

- corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni.

Tali corsi devono essere indirizzati:

- all'accrescimento dei livelli e contesti professionali;
- alla formazione del personale al momento dell'assunzione;
- ai percorsi formativi di qualificazione, di riconversione professionale di specializzazione e di perfezionamento.
- corsi di formazione diretti allo sviluppo delle capacità operative e finalizzati alla progressione economica orizzontale ed alla progressione verticale fra categorie.
- corsi di lingua e corsi informatici.
- corsi obbligatori per legge.

3. I corsi formativi dovranno tener conto, in ossequio agli obiettivi prefissati dalla Carta Sociale Europea, anche delle esigenze di formazione prospettate dal personale.

4. Lo stanziamento delle risorse, per ciascun anno finanziario, deve essere pari al 1% delle spese complessive per il personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1/4/1999.

5. La formazione e l'aggiornamento saranno programmati, dopo aver rilevato i fabbisogni delle unità organizzative dell'ente, mediante la redazione di un piano pluriennale.

6. Sulla base delle predette linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e di aggiornamento del personale l'amministrazione si impegna a formulare un programma di massima, della stessa durata del presente contratto, che individui:

- la quota di risorse da destinare annualmente alla formazione, in relazione alle capacità finanziarie dell'Ente;
- le professionalità cui indirizzare i progetti di formazione e aggiornamento;
- le priorità in relazione ai progetti dell'Ente o alle novità normative che influenzano la gestione dei servizi.

7. La progettazione dei corsi di formazione può anche prevedere l'approfondimento teorico-pratico presso altri enti pubblici e privati.

8. Di norma, l'attività di formazione e aggiornamento è svolta nelle sedi istituzionali durante l'orario di lavoro, ma può avvenire anche presso istituzioni, pubbliche e private, esterne. Qualora i corsi si svolgano fuori sede competono, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

9. Il personale che partecipa a corsi a cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e gli oneri relativi alla partecipazione sono a carico dell'Ente.

10. La partecipazione ad attività formative costituisce elemento di valutazione annuale, utilizzabile anche per la progressione economica all'interno della categoria, pertanto l'Ente si impegna a fare in modo che a ciascun lavoratore sia data l'opportunità di partecipare.

- L'80% del fondo annuale viene ripartito fra i diversi servizi; della quota assegnata dispone il Responsabile di Servizio, secondo le esigenze dei servizi di competenza, per le finalità di aggiornamento escluse dalla formazione programmata.

Art. 22**Comitato paritetico sulle pari opportunità e sul mobbing**

1. E' istituito, dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, il comitato paritetico sulle pari opportunità e sul mobbing composto dal Sindaco o suo delegato, un componente designato da ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e da un pari numero di dipendenti dell'ente. I componenti sono nominati con delibera della Giunta Comunale.

Art. 23**Norme finali e transitorie**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
4. Il presente contratto decentrato è da ritenersi modificabile da successivi possibili variazioni del CCNL di categoria. Lo stesso ha validità biennale, e si intende comunque pienamente in vigore sino a stipula di un nuovo accordo.
5. Le parti concordano di incontrarsi per formulare le ipotesi di accordo relativo ai servizi particolari Scuolabus e Necroscopico per gli anni 2008 - 2010.

Allegato A
**Sistema permanente di valutazione del personale per l'incentivazione della
 produttività e del miglioramento dei servizi**

Schede per la valutazione dei dipendenti

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE

Categoria A

Cognome e Nome					
Data di nascita					
Data di assunzione					
Settore di appartenenza					
Ufficio/servizio di appartenenza					
Categoria e posizione economica di appartenenza	A1	A2	A3	A4	A5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattore 1**- Qualità della prestazione individuale resa (Max 50 punti)****Sottofattore 1: Puntualità e precisione**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità di adattamento

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Capacità di iniziativa

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 2 - Risultati conseguiti (Max 50 punti)**Sottofattore 1: Grado di conseguimento degli incarichi affidati**

3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Sottofattore 2: Apporto individuale nel lavoro di gruppo

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattori/Sottofattori	Punteggio Sottofattori	Punteggio fattori
Qualità della prestazione Individuale resa		
Puntualità e precisione		
Capacità di adattamento		
Capacità di iniziativa		
Risultati conseguiti		
Grado di conseguimento degli incarichi affidati		
Apporto individuale nel lavoro di gruppo		
Valutazione		

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
Data di nascita		
Data di assunzione		
Settore di appartenenza		
Ufficio/servizio di appartenenza		
Categoria e posizione economica di appartenenza	B1	B3

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattore 1: Risultati conseguiti (Max 30 punti)

3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Fattore 2- Impegno profuso (Max 40 punti)

4	8	12	16	20	24	28	32	36	40
Scarso, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Sufficiente, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Buono, anche eventualmente in rapporto con l'utenza		Ottimo, anche eventualmente in rapporto con l'utenza	

Fattore 3 - Qualità della prestazione individuale resa (Max 30 punti)**Sottofattore 1: Puntualità e precisione**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità di adattamento

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Capacità di iniziativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattori/Sottofattori	Punteggio Sottofattori	Punteggio fattori
Risultati conseguiti		
Impegno profuso		
Qualità della prestazione individuale resa		
Puntualità e precisione		
Capacità di adattamento		
Capacità di iniziativa		
Valutazione		

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome	
Data di nascita	
Data di assunzione	
Settore di appartenenza	
Ufficio/servizio di appartenenza	
Categoria e posizione economica di appartenenza	C

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattore 1: Risultati conseguiti (Max 40 punti)

4	8	12	16	20	24	28	32	36	40
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Fattore 2: Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi informativi/formativi e di aggiornamento (Max 20 punti)

Sottofattore 1: Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità di sviluppo di autonomia funzionale

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 3- Impegno profuso (Max 10 punti)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Sufficiente, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Buono, anche eventualmente in rapporto con l'utenza		Ottimo, anche eventualmente in rapporto con l'utenza	

Fattore 4 - Qualità della prestazione individuale resa (Max 30 punti)**Sottofattore 1: Puntualità e precisione**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità di adattamento

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Capacità di iniziativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattori/Sottofattori	Punteggio Sottofattori	Punteggio fattori
Risultati conseguiti		
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		
Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti		
Capacità di sviluppo di autonomia funzionale		
Impegno profuso		
Qualità della prestazione individuale resa		
Puntualità e precisione		
Capacità di adattamento		
Capacità di iniziativa		
Valutazione		

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome	
Data di nascita	
Data di assunzione	
Settore di appartenenza	
Ufficio/servizio di appartenenza	
Categoria e posizione economica di appartenenza	D

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattore 1 - Risultati conseguiti (Max 30 punti)**Sottofattore 1: Grado di conseguimento degli incarichi affidati**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Sottofattore 2: Apporto individuale al lavoro di gruppo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Grado di partecipazione ai processi produttivi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Fattore 2: Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi informativi/formativi e di aggiornamento (Max 20 punti)

Sottofattore 1: Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 3 - Impegno profuso (Max 20 punti)

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
Scarso, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Sufficiente, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Buono, anche eventualmente in rapporto con l'utenza		Ottimo, anche eventualmente in rapporto con l'utenza	

Fattore 4 - Qualità della prestazione individuale resa (Max 30 punti)**Sottofattore 1: Puntualità e precisione**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità di adattamento

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Capacità di iniziativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattori/Sottofattori	Punteggio Sottofattori	Punteggio fattori
Risultati conseguiti		
Grado di conseguimento degli incarichi affidati		
Apporto individuale nel lavoro di gruppo		
Grado di partecipazione ai processi produttivi		
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		
Capacità applicativa degli elementi informativi ricevuti		
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro		
Impegno profuso		
Qualità della prestazione individuale resa		
Puntualità e precisione		
Capacità di adattamento		
Capacità di iniziativa		
Valutazione		

Allegato B**Sistema permanente di valutazione del personale per la progressione orizzontale**

Schede per la valutazione dei dipendenti

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE*Progressione Categoria
B*

Cognome e Nome							
Data di nascita							
Data di assunzione							
Settore di appartenenza							
Ufficio/servizio di appartenenza							
Categoria e posizione economica di appartenenza	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattore 1 - Anzianità di servizio (Max 40 punti)

Periodo massimo valutabile 10 anni:

- 4 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi(in ruolo nella categoria di riferimento);
- 3 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi (in ruolo nelle categorie inferiori);

Fattore 2 - Qualità della prestazione individuale resa (Max 40 punti)**Sottofattore 3: Puntualità e precisione**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 4: Capacità di adattamento

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Capacità di iniziativa

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 3 - Risultati conseguiti (Max 20 punti)**Sottofattore 1: Grado di conseguimento degli incarichi affidati**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Sottofattore 2: Apporto individuale nel lavoro di gruppo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattori/Sottofattori	Punteggio Sottofattori	Punteggio fattori
Anzianità di servizio		
Qualità della prestazione individuale resa		
Puntualità e precisione		
Capacità di adattamento		
Capacità di iniziativa		
Risultati conseguiti		
Grado di conseguimento degli incarichi affidati		
Apporto individuale nel lavoro di gruppo		
Totale		

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE

*Progressione
Categoria C*

Cognome e Nome					
Data di nascita					
Data di assunzione					
Settore di appartenenza					
Ufficio/servizio di appartenenza					
Categoria e posizione economica di appartenenza	C1	C2	C3	C4	C5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattore 1 - Anzianità di servizio (Max 20 punti)

Periodo massimo valutabile 10 anni:

- 3 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi(in ruolo nella categoria di riferimento);
- 2 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi (in ruolo nelle categorie inferiori);

Fattore 2: Risultati conseguiti (Max 20 punti)

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Fattore 3: Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi informativi/formativi e di aggiornamento (Max 10 punti)**Sottofattore 1: Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti**

0.5	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità di sviluppo di autonomia funzionale

0.5	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 4- Impegno profuso (Max 10 punti)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Sufficiente, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Buono, anche eventualmente in rapporto con l'utenza		Ottimo, anche eventualmente in rapporto con l'utenza	

Fattore 5 - Qualità della prestazione individuale resa (Max 30 punti)**Sottofattore 1: Puntualità e precisione**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità di adattamento

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Capacità di iniziativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome	
-------------------	--

Fattori/Sottofattori	Punteggio Sottofattori	Punteggio fattori
Anzianità di servizio		
Risultati conseguiti		
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		
Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti		
Capacità di sviluppo di autonomia funzionale		
Impegno profuso		
Qualità della prestazione individuale resa		
Puntualità e precisione		
Capacità di adattamento		
Capacità di iniziativa		
Totale		

SCHEMA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE

*Progressione Categoria
D*

Cognome e Nome						
Data di nascita						
Data di assunzione						
Settore di appartenenza						
Ufficio/servizio di appartenenza						
Categoria e posizione economica di appartenenza	D1	D2	D3	D4	D5	D6

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome			
-------------------	--	--	--

Fattore 1 – Anzianità di servizio (Max 10 punti)

Periodo massimo valutabile 10 anni:

- 1 punto per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi (in ruolo nella categoria di riferimento);
- 0.75 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi (in ruolo nelle categorie inferiori);

Fattore 2 - Risultati conseguiti (Max 20 punti)

Sottofattore 1: Grado di conseguimento degli incarichi affidati

0.5	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Sottofattore 2: Apporto individuale nel lavoro di gruppo

0.5	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Grado di partecipazione ai processi produttivi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Fattore 3: Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi informativi/formativi e di aggiornamento (Max 20 punti)

Sottofattore 1: Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 4 - Impegno profuso (Max 20 punti)

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
Scarso, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Sufficiente, anche eventualmente in rapporto con l'utenza			Buono, anche eventualmente in rapporto con l'utenza		Ottimo, anche eventualmente in rapporto con l'utenza	

Fattore 5 - Qualità della prestazione individuale resa (Max 30 punti)**Sottofattore 1: Puntualità e precisione**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità di adattamento

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Capacità di iniziativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
-------------------	--	--

Fattori/Sottofattori	Punteggio Sottofattori	Punteggio fattori
Anzianità di servizio		
Risultati conseguiti		
Grado di conseguimento degli incarichi affidati		
Apporto individuale nel lavoro di gruppo		
Grado di partecipazione ai processi produttivi		
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		
Capacità applicativa degli elementi informativi ricevuti		
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro		
Impegno profuso		
Qualità della prestazione individuale resa		
Puntualità e precisione		
Capacità di adattamento		
Capacità di iniziativa		
Totale		

Allegato C

SCHEDA VALUTAZIONE PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Cognome e Nome		
SERVIZIO DI APPARTENENZA - CATEGORIA		
MANSIONI		

Fattori	Valore massimo attribuibile	Punteggio fattori	VALUTAZIONE ATTRIBUITA
Peso oggettivo Responsabilità attribuita	50		
Punteggio fattore MEDIO		15	
Punteggio fattore SIGNIFICATIVO		25	
Punteggio fattore RILEVANTE		35	
Punteggio fattore ELEVATO		50	
Valenza Interna e/o esterna della responsabilità	30		
Resp. esclusiv. ad effetto interno		10	
Limitata responsabilità ad effetto esterno		15	
Rilevante responsabilità ad effetto esterno		22	
Elevata responsabilità ad effetto interno ed esterno		30	
Continuità o episodicità della responsabilità	20		
Episodico		5	
Costante		20	
Totale	100	Totale valutazione (1)	

1

¹ Modalità di esercizio della Responsabilità:

- Punteggio attribuito < a 50 = INSUFFICIENTE - NESSUNA INDENNITA'
- Punteggio attribuito pari a 50 = SUFFICIENTE - INDENNITA' PARI AL 50%
- Punteggio attribuito da 51 a 70 = SIGNIFICATIVO - INDENNITA' PARI AL 70%
- Punteggio attribuito da 71 a 90 = RILEVANTE - INDENNITA' PARI AL 90%
- Punteggio attribuito da 91 a 100 = ELEVATO - INDENNITA' PARI AL 100%

Sommario

Art.1	2
Campo di applicazione, durata e decorrenza.....	3
Art. 2	3
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione.....	3
Art. 3	3
Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività	3
Risorse per prestazioni di lavoro straordinario - Totale.....	4
Risorse decentrate stabili ai sensi art. 32, comma 1 - 2 - 7 del CCNL 22 gennaio 2004.....	4
Risorse decentrate stabili ai sensi art. 34, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004	4
Risorse decentrate stabili ai sensi art. 4 comma 1 del CCNL 09/05/2006.....	4
Art. 4	7
Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e alla ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett. a)	7
Art. 5	10
Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione .	10
Art. 6	11
Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione - Regole generali.....	11
Art. 7	12
Criteri per la progressione economica all'interno della categoria	12
Art. 8	13
Indennità maneggio valori	13
Art. 9	14
Indennità di turno.....	14
Art. 10	14
Indennità di reperibilità.....	14
Art. 11	14
Attività che comportano esposizione a rischio.....	14
Art. 12	15
Compensi per particolari responsabilità	15
Art. 13	18
Servizi particolari.....	18
Art. 14	19
Buono pasto	19
Art.15	19
Riduzione dell'orario di lavoro Servizio Vigilanza.....	19
Art. 16 Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori. (rif. Art. 54 del CCNL 14/09/2000).....	20
Art. 17	20
Articolazione orario di lavoro	20
Art. 18	21
Fondo per il lavoro straordinario	21
Art. 19	21
Economie.....	21
Art. 20	22
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.....	22
Art. 21	22

Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale.....	22
Art. 22	25
Comitato paritetico sulle pari opportunità e sul mobbing.....	25
Art. 23	25
Norme finali e transitorie.....	25
Allegato A.....	26
Allegato B	40
Allegato C	51