

COMUNE DI CATENANUOVA

(Provincia di Enna)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

NR. 55 / 2018 del Reg.

data 30.04.2018

OGGETTO : Definizione linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa. Biennio 2014/2015 e 2016/2017.-

L'anno duemiladiciotto il giorno trinta del mese di aprile alle ore 10:00 e segg., nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg.

| | P | A | |
|-----------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------|
| 1. Biondi Dr. Aldo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Sindaco |
| 2. Bua Vincenzo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Vice Sindaco |
| 3. Colica Laura | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Assessore |
| 4. Guagliardo Antonio | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Assessore |
| 5. Papa Rosalia Rita | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Assessore |

TOTALE

| | |
|---|---|
| 4 | 1 |
|---|---|

Assiste il Segretario comunale reggente a scavalco Dott. Giuseppe Romano. Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della L. nr. 142/90, recepita con L.R. nr. 48/91 e successive modificazioni;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti: (1)

aggiunte/integrazioni

(1).....

modifiche/sostituzioni(1).....

con separata unanime votazione; potendo derivare all'Ente danno nel ritardo della relativa esecuzione, stante l'urgenza, dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 16 della L.R. nr. 44/91 disponendone l'inoltro al CO.RE.CO. ai sensi dell'art. 18, 3° comma, della citata legge; (1)

con separata unanime votazione, dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art 12, comma 2° della L.R. 44/91, epperçì soggetta a controllo eventuale per effetto del parere del C.G.A. nr. 3/99; (1)

dare atto che la presente delibera rientra nelle materie sottoposte al controllo eventuale di legittimità; (1)

con separata unanime votazione chiedere il controllo preventivo di legittimità sulla presente delibera; (1)

dare atto che la presente delibera non è soggetta a controllo di legittimità; (1)

(1) Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.

NR.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

ROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Definizione linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa. Biennio 2014/2015 e 2016/2017.-

Proponente: IL SINDACO e/o L'ASSESSORE

Proponente/Redigente: IL FUNZIONARIO

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO,

- che l'art.4, comma 1, lett b) del D.Lgs. nr.165/2001 demanda agli organi di governo la definizione di direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- che l'art.107 del D.Lgs. nr.267/2000 prevede che i dirigenti (art.109, comma 2, Resp. Uff. e Servizi) nell'esercizio delle loro funzioni si uniformino al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo;
- che ai sensi dell'art.5 CCNL del Comparto Regioni e Enti Locali 01.04.1999, così come sostituito dall'art.4 CCNL 22.01.2004, l'Ente, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del Contratto Nazionale medesimo stipulano il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con le procedure, modalità e tempi ivi previsti;
- che il confronto con le Organizzazioni Sindacali richiede un nuovo indirizzo politico tale da conferire il giusto respiro strategico e temporale a scelte di rilievo per il funzionamento dell'Ente;
- che per consentire di aprire la trattativa integrativa sulle risorse disponibili, sui contenuti e sui valori per passare poi alla stesura di accordi applicativi, si rende necessaria una espressione di indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica e per essa al Presidente della stessa;

TENUTO CONTO,

- che la Giunta Comunale svolge, in sede decentrata, un ruolo analogo a quello svolto a livello nazionale dal Comitato di settore, e dunque formula indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per lo svolgimento delle trattative in sede di contrattazione decentrata integrativa, anche alla luce del Decreto nr.150/2009 (decreto Brunetta);
- che le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo esplicitati nelle linee programmatiche di mandato del Sindaco, nonché di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili;

VISTO:

- l'art.10, comma 1, del CCNL 1 aprile 1999, circa la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- l'art.4, comma 2, lettera a), nel quale si stabilisce che la suddivisione e la destinazione delle risorse annuali decentrate è soggetta a contrattazione annuale;

CONSIDERATO,

- che è necessario attivare la contrattazione collettiva decentrata a livello di ente per i bienni 2014/2015 e 2016/2017;
- che occorre provvedere all'adozione dell'atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica perché la stessa possa definire la contrattazione;

RILEVATO che le principali questioni da affrontare in sede di contrattazione decentrata integrativa sono:

1. l'adeguamento delle politiche e degli strumenti di gestione del personale a disposizione dell'ente;
2. lo stretto legame tra competenze, motivazione delle persone e qualità dei servizi offerti;
3. il corretto ed innovativo impiego degli istituti contrattuali sia di nuova istituzione che confermati;
4. la gestione della pluralità di relazioni con le risorse umane;

RITENUTO, a termini degli artt.5 e 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 1 aprile 1999, così come modificato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 22 gennaio 2004, di sintetizzare in un atto di indirizzo le priorità, gli obiettivi ed i criteri generali a cui dovrà riferirsi la delegazione trattante di parte pubblica nella conduzione delle trattative per la stipulazione del Contratto Decentrato Integrativo;

TENUTO CONTO, inoltre, che la L. nr.133/08 ha dettato norme più restrittive e rigorose in materia di contrattazione integrativa disponendo altresì con l'art.67 un'intensificazione dei controlli sui contratti decentrati da parte della Corte dei Conti di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica, per verificare in particolare, oltre al rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in ordine alla consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa;

PRESO ATTO che la disciplina relativa al fondo per le risorse decentrate, in correlazione, con le norme sul contenimento delle spese di personale, è contenuta, in particolare, nel D.L. nr.78/2010, convertito in L. nr.122/2010 e precisamente:

- l'art.9, comma 2/bis, del D.L. 78/2010 stabilisce che: "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle

amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, nr. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.”;

- l'art.9, comma 17, del D.L.nr.78/2010 stabilisce che: “ Non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale di cui all'articolo 2, comma 2 e articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, nr. 165 e successive modificazioni”; ma che può aver luogo la contrattazione a livello decentrato o territoriale, pur permanendo anche per il biennio 2013/2014 il “blocco” della contrattazione nazionale per la parte economica (D.P.R. nr.122/2013);

PRESO ATTO,

- che dall'anno 2015 non è più vigente il precetto dell'art.9, comma 2-bis, del D.L. nr.78/2010 convertito in Legge nr.122/2010 e successive modifiche, in base al quale - a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 - l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna P.A. non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed era, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, come stabilito dall'art.9;
- che, tuttavia, ai sensi dell'art.9, comma 2-bis citato, dal 1° gennaio 2015 le risorse annuali destinate al trattamento accessorio sono definitivamente decurtate di un importo pari alle riduzioni in precedenza operate in applicazione della suddetta disciplina;

VISTE le determinazioni nr.54 del 18.07.2014, nr.22 del 01.04.2015 e nr. 83 del 30.12.2015, nr.44 del 31.03.2016 e nr.19 del 7.6.2017 a firma del Responsabile del Servizio Finanziario, con cui vengono quantificate, per l'anno 2014, 2015, 2016 e 2017, le risorse decentrate c.d. stabili, ai sensi degli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del comparto Regioni ed autonomie locali in data 22.01.2004;

VISTO il D.Lgs. nr.165/2001 e preso atto che il D.Lgs. nr.150/2009 vi ha apportato importanti modifiche e integrazioni;

VISTI in particolare;

- l'art.5, comma 2, laddove prevede che: “Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9.”

VISTE, altresì:

- la circolare nr.7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con cui sono stati forniti gli indirizzi applicativi in merito alla contrattazione integrativa. In particolare nella suddetta circolare si conferma che:
 1. che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.Lgs. nr.165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett.b), del D.Lgs. nr.150 del 2009;
 2. le disposizioni di cui all'art.65 del D.Lgs. nr.150/2009 in merito all'efficacia e all'adeguamento dei contratti decentrati integrativi sono pienamente efficaci;

3. la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della microorganizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (art.40, comma 1, D.Lgs. nr.165 del 2001);
 4. i nuovi contratti integrativi, cioè quelli stipulati successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del D.Lgs. nr.150/2009, sono soggetti all'applicazione delle nuove regole contenute proprio nel D.Lgs. nr.150/2009;
 5. la norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria non risulta applicabile se non a partire dalla stipulazione dei nuovi contratti collettivi, poiché tale destinazione presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi (comma 3-bis dell'art.40 del D.Lgs. nr.165 del 2001, novellato dal D.Lgs. nr.150/2009);
- la successiva circolare nr.7/2011, con cui si conferma la piena operatività delle disposizioni relative agli obblighi di efficacia e di adeguamento dei contratti decentrati integrativi;

VISTI i contratti collettivi di lavoro attualmente vigenti;

DATO ATTO che sono stati acquisiti i pareri, di cui all'art.49, del D.Lgs.8.08.2000, nr.267, così come riportati nel presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

DELIBERA,

per quanto in premessa esposto, che si intende integralmente richiamato e trascritto nel presente provvedimento,

- 1) formalizzare gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla definizione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - Bienni 2014/2015 e 2016/2017 - e in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione dell'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per il biennio 2014/2015 e 2016/2017 nell'ambito delle vigenti disposizioni e dei contratti collettivi nazionali e decentrati, nel testo allegato A) che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) approvare l'ipotesi di preintesa contratto normativo collettivo decentrato integrativo, nel testo allegato B);
- 3) dare atto che:
 - la Delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite;
 - l'ipotesi di CCDI dovrà essere trasmessa al Segretario Comunale e all'OIV per opportuna conoscenza;
- 4) dare atto che a termini del vigente contratto di lavoro, una volta raggiunto l'accordo tra le parti, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo viene inviata, con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, al Revisore, al fine di verificare che gli

oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio di previsione e per l'emissione del conseguente parere motivato;

- 5) dare atto, infine, che la divisione del fondo diverrà operante dopo la sottoscrizione definitiva dell'accordo da parte del Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione della Giunta con proprio atto;
- 6) dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. nr.267/2000.



INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

BIENNIO ECONOMICO 2014/2015 E 2016/2017

Nell'assolvimento dell'attività di negoziazione, finalizzata alla stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in attuazione delle apposite clausole pattizie recate dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la delegazione trattante di parte pubblica, e, per essa, il Presidente della stessa, orienterà la trattativa agli indirizzi previsti dal presente provvedimento.

La trattativa della delegazione trattante di parte pubblica dovrà essere orientata, innanzitutto, al rispetto della rinnovata normativa in materia di lavoro pubblico (D.Lgs.nr.165/2001, D.Lgs.nr.150/2009) ed ai vincoli in materia di spesa di personale previsti dal D.L. 78/2010, come modificati dalla legge 23 dicembre 2014, nr.190 (legge di stabilità per il 2015). Dovrà, poi, essere orientata al miglioramento della qualità del lavoro, a fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ai dipendenti, a investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori comuni. L'obiettivo perseguito è quello di riconoscere e far riconoscere gli individui all'interno di un sistema di valori e di regole espliciti e condivisi che ne rafforzino la motivazione al lavoro ed il senso di appartenenza all'Ente.

Il fondo per le risorse decentrate deve essere utilizzato quale "budget complessivo per le politiche delle risorse umane dell'Ente" comprendente le diverse componenti relative alla retribuzione accessoria stabile e variabile.

La contrattazione decentrata integrativa dovrà dedicare le risorse finanziarie disponibili per:

- riqualificare la spesa per il personale (promozione di una logica di investimento);
- introdurre una logica di scambio (valorizzazione della persona contro risultati di ente);
- perseguire il valore dell'equità (correlazione contributi-ricompense);
- correlare le politiche retributive e lo sviluppo degli incentivi al raggiungimento di obiettivi e risultati ed al valore della equità (correlazione contributi/ricompense) per introdurre elementi di "competizione regolata".

Il contratto decentrato integrativo affronterà i temi della qualità della vita lavorativa e del benessere sul posto di lavoro, con attenzione a favorire le condizioni per un ambiente stimolante, capace di rispondere alle esigenze dei lavoratori e di offrire adeguati spazi di autonomia e riconoscimento. Gli aspetti critici da prendere in considerazione sono i seguenti:

- a) Rispondere alla domanda di personalizzazione, valorizzando la specificità dei singoli lavoratori, sia rispetto alle responsabilità assunte ed alle prestazioni effettivamente rese, sia rispetto al potenziale in loro possesso.
- b) Costruire identità professionale e senso di appartenenza, attraverso una più stretta relazione con l'organizzazione, una maggiore consapevolezza della rilevanza ed importanza del proprio lavoro, la costruzione di valori condivisi, la condivisione degli obiettivi;

- c) Correlare la motivazione del personale e la propensione al cambiamento dell'Amministrazione, sviluppando l'innovazione attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, favorendo la flessibilità operativa e la responsabilizzazione individuale.

Per la ripartizione dei fondi concernenti i bienni economici 2014/2015 e 2016/2017, si provveda nel rispetto dei seguenti principi:

- a) finanziamento delle indennità previste dalla contrattazione nazionale sulla base di effettive esigenze legate alla realizzazione del programma amministrativo dell'Ente;
- b) promozione della produttività dei dipendenti, ancorata al riscontro, accertato dal sistema di valutazione, di apprezzabili risultati aggiuntivi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- c) divieto di attribuzione generalizzata di compensi accessori per la produttività sulla base di meri automatismi;
- d) verifica della possibilità di disporre ulteriori progressioni economiche orizzontali (biennio 2016/2017), sulla base di criteri selettivi esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente, incrementando l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, alle condizioni previste dall'attuale contrattazione nazionale.

Ne consegue che per il biennio economico 2014/2015, le risorse dovranno essere così destinate:

- una quota del fondo alla corresponsione dell'indennità di rischio di cui all'art.37 e maneggio valori di cui all'art. 36 del CCNL 14.09.2000;
- una quota alla corresponsione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006;
- una quota alle indennità di turnazione, festivi e festivi infrasettimanali di cui agli art.22 e 24 del CCNL del 14.09.2000 (code contrattuali) e della contrattazione decentrata;

e per il biennio 2016/2017:

- una quota del fondo alla corresponsione dell'indennità di rischio di cui all'art.37 del CCNL 14.09.2000 e maneggio valori di cui all'art. 36 del CCNL 14.09.2000;
- una quota al pagamento delle indennità di turnazione, festivi e festivi infrasettimanali previste dagli artt. 22 e 24 del CCNL del 14.09.2000 (code contrattuali) e dalla contrattazione decentrata;
- una quota alla corresponsione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006;
- una quota per la produttività del personale (art.17, comma 2, lett.a) del CCNL 1.04.1999) e della performance (D.Lgs. nr.150/09);
- una quota del fondo per le progressioni orizzontali, importo derivante dal rientro delle risorse relative al personale cessato, a qualsiasi titolo, dal servizio da attribuire al personale della medesima qualifica con i criteri selettivi previsti dal CCDI normativo.

L'operato della Delegazione trattante dovrà essere rispettoso delle modalità con cui si deve svolgere il confronto tra le delegazioni trattanti, attenersi alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata, in coerenza con le finalità e gli obiettivi definiti sia nel CCNL che in specifiche norme di legge.



COMUNE DI CATENUOVA

(PROV. DI ENNA)

Allegato B) alla delibera di Giunta Municipale nr. 55 del 30.04.2018

IPOTESI DI PREINTESA CONTRATTO NORMATIVO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I° DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell' 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale dell'Ente, inquadrato nelle categorie A, B, C e D del nuovo Ordinamento Professionale, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Per il personale a tempo determinato assunto in conformità a fonti legislative speciali regionali (L.R. nr. 21/2003 e L.R. nr.16/2006), gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o alla applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbono trovare copertura nelle risorse assegnate dalle predette fonti legislative ovvero attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalla vigente normativa per la costituzione del "Fondo per la contrattazione decentrata".

ART. 2

Termini del contratto

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs nr. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs nr. 150/2009 ed ai sensi del C.C.NR.L. relativo al comparto regioni ed Autonomie Locali per il periodo 2006-2009 per la parte normativa e per il biennio 2007-2009 per la parte economica.
2. Esso è finalizzato al conseguimento di adeguati livelli di produttività ed efficacia dei servizi resi dall'Ente.
3. Il CCDI, tenendo conto del D.Lgs nr.150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, disciplina, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie previste dall'art.16, comma 1, del CCNL 31.03.1999 e dagli artt. 4 e 5 del CCNL 01.04.1999 e successive modificazioni. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
4. Gli effetti giuridici sostanziali del C.C.D.I. decorrono dalla data di stipula formale, che avviene dopo l'autorizzazione alla sottoscrizione deliberata dalla Giunta Municipale.

5. Il presente contratto dopo la sua sottoscrizione è immediatamente esecutivo e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.R.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
6. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

ART. 3

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore il protocollo d'intesa approvato con deliberazione di Giunta Municipale nr. 146 del 25.07.1997, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) I responsabili di P.O. in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibili;
 - b) I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) Durante lo sciopero le P.O. dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
 - d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione, con preavviso di almeno gg. 15, all'Amministrazione indicando la durata dell'astensione dal lavoro.
 - e) In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestivamente comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme del CCNL 06.07.95 e alle leggi 146/90 e 83/2000.

ART. 4

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle Relazioni sindacali si articola negli istituti, nelle materie e con le modalità previste, a tal proposito, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 e dalle altre disposizioni normative in vigore (D.Lgs nr.165/2001 per come modificato dal D.Lgs nr. 141/2011).
2. La contrattazione decentrata integrativa è attuata, oltre che con il presente contratto "normativo", con "contratti integrativi economici annuali" e con eventuali "contratti stralcio su specifiche materie".

ART. 5

Sicurezza sul posto di lavoro

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione al D.Lgs nr. 81 del 2008 e successive modificazioni oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, in particolare ad attuare ogni utile iniziativa per realizzare:

- a) la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- b) gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- c) l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare i dipendenti disabili.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro dovrà essere assicurata la piena applicazione della normativa vigente.

A tal fine, l'Amministrazione, in raccordo con il Responsabile per la sicurezza, con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con il medico competente, predisporrà, una relazione dalla quale emergano:

- lo stato delle iniziative per la messa a norma degli impianti e delle apparecchiature;
- le metodologie, adottate o da adottare, ai fini della salubrità degli ambienti di lavoro;
- le iniziative assunte a fronte delle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie, ausiliarie e dell'ulteriore personale destinatario delle indennità di rischio e/o disagio, nonché del personale che utilizza videoterminali;
- le iniziative atte a facilitare le attività dei dipendenti disabili;
- lo stato di applicazione delle norme inerenti l'abbattimento delle barriere architettoniche.

L'Amministrazione deve assegnare adeguate e congrue risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

Inoltre, l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i rappresentanti per la sicurezza.

ART. 6

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi per contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione in armonia con il D.Lgs nr. 165/2001.

ART. 7

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L.183/2010, l'Amministrazione ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

ART. 8
Riduzione dell'orario
(art. 22 del CCNL dell'1.4.99)

Le parti stabiliscono che sarà demandato ad un apposito tavolo tecnico la verifica della possibilità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999.

ART. 9
Eccedenze di personale

La gestione dell'eccedenza di personale è effettuata nella logica della salvaguardia dei livelli occupazionali e nel rispetto delle leggi vigenti (art. 33 del D.Lgs nr.165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. nr.183/2011, art.16, comma 8, e art. 2, commi 1 e 11, della L. nr. 135/2012).

ART. 10
Orario di servizio e di lavoro

Le politiche dell'orario di servizio e di lavoro sono finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- garantire la funzionalità dei servizi e la loro erogazione all'utenza esterna;
- assicurare particolari articolazioni ai dipendenti che si trovino in situazione di svantaggio familiare, personale, sociale o impegnati in attività di volontariato;
- garantire il riposo di 11 ore consecutive ogni 24 ore e la pausa durante le attività lavorative per occupazioni che richiedono più di 6 ore di lavoro. Detta pausa, di norma, viene fissata in 15 minuti, salvo che il Dirigente, in presenza di fattori oggettivi, stabilisca un periodo più adeguato debitamente motivato.

ART. 11
Formazione

1. La formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione del personale dipendente si realizza coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione.
2. Le attività formative dovranno essere distribuite in base a criteri di equilibrio fra le varie categorie e profili professionali, nonché di rotazione fra i vari dipendenti interessati o idonei all'accesso ai percorsi formativi.
3. Il programma è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico professionale e quello gestionale, comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.
4. L'amministrazione, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
5. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:
 - a) Formazione attinente ai processi di lavoro, concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, l'analisi e lo snellimento delle procedure, l'analisi e la ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro;
 - b) Formazione attinente ai nuovi sistemi di gestione, al lavoro per progetti, al lavoro per obiettivi, favorendo la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta.
 - c) Aggiornamento professionale finalizzato all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi

formativi nel settore dell'informatica. I suddetti interventi saranno sistematicamente e in maniera corrente rivolti a tutto il personale in base ad apposita programmazione.

- d) Sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti.
6. Le risorse finanziarie disponibili sono destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in maniera decrescente, in modo tale che:
- a) La maggiore quota è destinata alla formazione d'aula finalizzata all'accrescimento della professionalità dei dipendenti e al raggiungimento di prefissati obiettivi;
 - b) Una quota inferiore è destinata per le attività di tipo formativo – operativo;
 - c) Una percentuale minima è destinata alla partecipazione a convegni, che pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono, comunque, opportunità di conoscenze innovative.
7. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
8. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli siano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

TITOLO II°
TRATTAMENTO ACCESSORIO

ART. 12
Risorse decentrate

1. Le risorse di cui all'art. 15 del CCNL sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate annualmente mediante determinazione del Responsabile del Settore competente, distinguendo la parte riguardante le "risorse stabili" dalla parte concernente le "risorse variabili", nella misura e con le modalità previste dalle norme vigenti. Esse costituiscono il "Fondo per la contrattazione decentrata".
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, come ad esempio, in particolare, le progressioni orizzontali e verticali.
4. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/ o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo potrà essere incrementato con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività, fermo restando il pieno rispetto dei vincoli normativi dettati in materia di contenimento della spesa del personale.
5. La definizione delle poste di destinazione del "Fondo per la contrattazione decentrata" avverrà annualmente mediante il contratto integrativo economico decentrato.

ART. 13
Lavoro straordinario

1. L'ammontare della spesa per lavoro straordinario è quella definita dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999, e ad essa attingono i Settori per le proprie necessità.
2. Compete alla Giunta Municipale, dopo l'approvazione del bilancio di previsione, l'assegnazione a ciascuna Posizione Organizzativa del budget annuale da gestire.
3. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire, ad eccezione dei casi di assoluta necessità imprevedibili (calamità naturali), solo previa autorizzazione del Responsabile, nel limite del monte orario se assegnato al Settore.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate), possono dar luogo a domanda, a riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio come espressamente previsto dall'art. 38, comma 7, del CCNL 14.09.2000. L'amministrazione, in tal caso non ha il potere di trasformare unilateralmente, tali ore in retribuzione, essendo la richiesta del lavoratore un vero e proprio diritto soggettivo (parere Aran 900-38E3).
5. Trova applicazione in materia, quanto disposto dall'art. 38 del C.C.NR.L. 14.09.2000 (code contrattuali).
6. Le parti s'impegnano a rivedere la materia, al fine di dare applicazione a quanto previsto dall'art. 38 bis del citato C.C.NR.L. 14.09.2000 (Banca delle ore) che ha introdotto la possibilità del dipendente, autorizzato ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, di accantonare le ore

- effettuate al fine di utilizzarle entro l'anno successivo in conto recupero, nei limiti di un monte ore stabilito dalla contrattazione integrativa, ovvero a pagamento, a propria discrezione.
7. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) si applicano, poiché compatibili, le disposizioni di legge dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2 dell'art. 6 del CCNL 14.09.2000. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) con una maggiorazione pari al 15%. Non sono ritenute "giornate di effettiva attività lavorativa" quelle ordinariamente non lavorative (Sabato e Domenica).
 8. Il Responsabile P.O. competente avrà cura, prima di autorizzare prestazioni di lavoro straordinario, di verificare eventuali debiti orari del dipendente non ancora recuperati. In tal caso la prestazione lavorativa autorizzata non sarà remunerata come lavoro straordinario ma dovrà essere considerata come recupero ore non lavorate.

ART. 14

Compensi per particolari responsabilità

1. I compensi per particolari responsabilità possono essere riconosciuti ai dipendenti di categoria B, C e D (non destinatari di posizione organizzativa) che svolgono attività di coordinamento di più servizi o di più unità di personale, o cui siano espressamente affidate responsabilità di procedimento.
2. La responsabilità di procedimento comporta la cura dell'istruttoria e di ogni altro adempimento inerente allo stesso compreso la predisposizione del provvedimento finale (Determinazione del Responsabile di Settore o Sindacale, Proposte di deliberazioni).
3. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con proprio atto formale da ciascun Responsabile di Settore o dal Segretario Generale (relativamente al personale operante nei servizi di staff e negli uffici di Segreteria Generale) in sede di organizzazione dei servizi da predisporre, annualmente, entro il 31 gennaio. Il provvedimento, trasmesso al Segretario Generale e al Responsabile del Settore "Economico Finanziario - Risorse Umane", deve presentare necessariamente, per ciascun dipendente, l'assunzione di specifiche responsabilità:
 1. Responsabilità di servizio/i;
 2. Responsabilità di coordinamento di più unità di personale, capacità di gestione gruppi di lavoro;
 3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
 4. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
 5. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 6. Responsabilità di procedimento/i complessi;
 7. Responsabilità di ufficio, all'interno del servizio;
 8. Responsabilità di rendicontazione di risorse finanziarie;
 9. Responsabilità di funzioni riguardanti la sicurezza, la privacy, etc.;
 10. Responsabilità di vicariato.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di Euro 250,00/500,00 annui lordi e del valore massimo di € 1.250,00/2.500,00 lordi, sulla base delle risorse finanziarie presenti nel fondo e di :

- presenza, nella posizione funzionale di almeno 2 fattispecie di responsabilità previste nel sopracitato elenco dal punto 8 al punto 10: € 250,00/500,00

- presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità:
€ 400,00/800,00
- presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità:
€ 500,00/1.000,00
- presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità di cui almeno 4 previste nel sopracitato elenco dal punto 1 al punto 6:
€ 750,00/1.500,00
- presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di cui almeno 6 previste nel sopracitato elenco dal punto 1 al punto 8 :
€ 900,00/1.800,00
- presenza, nella posizione funzionale, di almeno 8 fattispecie, comprensive di tutte le prime 7 fattispecie previste nel sopracitato elenco :
€ 1.250,00/2.500,00

L'indennità va corrisposta con cadenza semestrale. A seguito della sottoscrizione del contratto decentrato economico integrativo, tale indennità verrà erogata, previa attestazione da parte di ciascun Responsabile di Settore concernente l'effettiva assunzione di responsabilità per un periodo non inferiore alla metà del periodo considerato, fatte salve le cessazioni dal servizio e le eventuali assunzioni in corso d'anno, per il quale il periodo viene proporzionato.

2. I dipendenti in distacco sindacale hanno diritto a percepire il sopracitato compenso, nel valore individuato nell'anno immediatamente precedente al relativo distacco sindacale.
3. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'eventuale indennità attribuita per particolari responsabilità è erogata in maniera frazionata.

ART. 15

Indennità di rischio, turno, reperibilità, maneggio valori (art. 17, lett. d) del CCNL 1998/2001) e festivi infrasettimanali

1. Questo Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative, istituisce la turnazione per il Corpo di Polizia Locale. I turni antimeridiani, pomeridiani e notturni previsti in tale servizio sono effettuati da tutti gli appartenenti al Corpo e se necessario anche dal personale amministrativo assegnato.
2. L'indennità di turno sarà liquidata secondo la disciplina prevista dall'art. 22 del C.C.NR.L. 14.09.2000 (code contrattuali) e dalle disposizioni in vigore. In linea con il parere dell'Aran 900-22L1, il lavoratore che non presti servizio, per ferie o per malattia, nelle giornate in cui era inserito in uno dei turni previsti, mantiene il diritto all'indennità di turnazione che, in ogni caso, la effettiva erogazione avviene per i soli giorni di effettiva presenza.
3. L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art. 23 del C.C.NR.L. 14.09.2000 (code contrattuali) e dallo specifico regolamento a suo tempo approvato. Le parti convengono di riconoscere tale indennità al personale che opera nelle funzioni ricadenti nei seguenti ambiti di intervento:
 - a. Protezione civile : Interventi di protezione civile nell'ambito del territorio comunale, a seguito di calamità naturali, in conformità con le disposizioni dell'Ente.
 - b. Polizia Locale.
4. L'attività prestata in giorni festivi infrasettimanali, ai sensi dell'art.24, comma 2, del CCNL 14.09.2000, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivi.

5. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
- Al personale che presta la propria attività lavorativa con continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la propria salute e per l'integrità professionale. È esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità; è, ancora, esclusa per quei dipendenti che pur possedendo la specifica categoria non svolgono di fatto alcuna attività lavorativa pregiudizievole per la propria salute;
 - È quantificata in complessive € 30,00 mensili (art.41 del C.C.NR.L. del 22.1.2004); compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata a consuntivo. Tale indennità non è cumulabile con il compenso previsto per particolari responsabilità di cui al precedente articolo.
 - Le parti convengono, sulla base dei commi precedenti, di considerare come attività sottoposta a rischio quella con mansioni di autista.
6. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera di € 1,50. Tale indennità sarà corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di cassa, da attestarsi a cura del Responsabile di Settore.

ART. 16

Compensi per la produttività ed il miglioramento della performance individuale e collettiva

- La corresponsione del salario accessorio, riconosciuto al personale dipendente con le modalità, i criteri e i limiti sotto specificati deve essere correlata a :
 - Effettivi incrementi di miglioramento qualitativo-quantitativo ai servizi resi;
 - Valutazione complessiva della struttura nella quale il dipendente è inserito (performance organizzativa);
 - Realizzazione degli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi del PEG e del Piano della performance adottati dall'Ente.
- Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
- In applicazione di quanto previsto dall'art.5, comma 11, della l.135/2012, nelle more dei rinnovi contrattuali di cui all'art.6, comma 1, del D.Lgs. nr. 141/2011 e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'art.19 del D.Lgs nr.150/2009, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente è effettuata dal Responsabile P.O. in relazione :
 - Al rapporto di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - Al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.
- Ai fini di quanto sopra si applicano i seguenti criteri e modalità :

Le risorse assegnate alla performance individuale sono comprensive delle somme destinate annualmente al Piano miglioramento dell'efficienza e dei servizi di cui all'art. 16 della L.R. nr.41/96 (Integrativo Regionale), saranno ripartite tra i Settori, in modo proporzionale rispetto al numero di unità assegnate e al diverso parametro attribuito alle posizioni economiche di appartenenza:

| | | |
|------------------------------|--|-----|
| CATEGORIA A | | |
| Pos. econr. : Tutte | | 100 |
| CATEGORIA B | | |
| Pos. econr. : B1-B2 | | 110 |
| Pos. econr. : B3-B4-B5-B6,B7 | | 122 |
| CATEGORIA C | | |
| Pos. econr. : Tutte | | 134 |
| CATEGORIA D | | |
| Pos. econr. : D1-D2 | | 153 |
| Pos. econr. : D3-D4-D5-D6 | | 196 |

4. La distribuzione delle predette risorse tra i dipendenti del Settore sarà effettuata nel modo seguente :

- a. Una somma non inferiore all'80% di quella assegnata al Settore sarà destinata ai dipendenti per il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati (performance individuale), mentre la rimanente somma, che non potrà essere quindi superiore al 20%, potrà essere erogata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (progetti-obiettivo da formalizzarsi preventivamente con l'indicazione dell'obiettivo, dell'attività prevista, del personale partecipante, dei termini per la realizzazione e della somma finanziata). La Posizione Organizzativa del Settore dovrà attestare il raggiungimento dell'obiettivo prefissato e valuterà, altresì, la prestazione lavorativa dei singoli dipendenti, cioè il modo con cui ognuno ha contribuito al raggiungimento dell'obiettivo. La valutazione e l'eventuale erogazione della somma prevista per l'obiettivo avverranno secondo la metodologia permanente di valutazione sopradescritta, in proporzione ai parametri individuali ottenuti correggendo il parametro base di categoria in funzione alla valutazione individuale (vedi allegati 5, 6 e 7).
 - b. La somma individuata per l'incentivazione individuale sarà erogata:
 - Il 50% sulla base della valutazione espressa dal Responsabile del Settore, in relazione al contributo individuale e al rendimento fornito da ciascun dipendente per il raggiungimento degli obiettivi generali del Settore. Detta valutazione si concretizzerà con l'attribuzione di un punteggio positivo o negativo che va a correggere il parametro base di categoria con variazioni positive o negative di +/- 40 punti per prestazioni superiori o inferiori allo standard. Sulla base del punteggio finale attribuito ad ogni dipendente, sarà determinato il parametro individuale che permette la ripartizione della somma sopra individuata.
 - La rimanente somma pari al 50% sarà erogata tenendo conto solamente del punteggio attribuito in base alla valutazione del Responsabile del Settore. A tal fine la valutazione negativa equivale a zero.
 - Il procedimento di valutazione, unico, sarà documentato in una scheda di valutazione individuale (allegati : schede 8, 9 e 10), compilata dal Responsabile del Settore, che dovrà essere sottoscritta per presa visione, dal dipendente, il quale potrà fare al Responsabile P.O. le proprie osservazioni entro i successivi 10 giorni, ottenendone riscontro motivato.
5. Il compenso per il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati non sarà erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno sono stati assenti, per malattia o aspettativa, per un periodo superiore a sei mesi. In ogni caso lo stesso non sarà erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno non avranno

prestato almeno 180 giorni di effettivo servizio, fatte salve le cessazioni dal servizio e le eventuali assunzioni in corso d'anno, per il quale il periodo è proporzionato.

ART. 17

Risorse aggiuntive che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Nel rispetto dei vincoli di bilancio, del Patto di stabilità e di analoghi strumenti normativi di contenimento della spesa, potranno essere corrisposti ai dipendenti (ex art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999) compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale. Tali risorse restano destinate alle specifiche attività previste da dette disposizioni di legge ed erogate, in linea di massima, secondo i criteri stabiliti dalle stesse.

Riguardo ai compensi in atto erogati ai dipendenti, si indicano, qui di seguito, i regolamenti e/o i criteri per la individuazione dei beneficiari e per la loro corresponsione:

- a) Tutte le somme, destinate al Piano Miglioramento dell'efficienza dei servizi di cui all'art. 16 della L.R. nr. 41/96 (Integrativo Regionale), rimangono acquisite nel Fondo, secondo l'ammontare di anno in anno determinato ai sensi dell'art.57, comma 10 della legge Regionale nr.10 del 27 aprile 1999. Esse vanno ad incrementare le somme previste per il miglioramento della produttività e della performance e di cui al precedente art. 17;
- b) Le somme destinate agli oneri tecnici per la progettazione di opere pubbliche: saranno erogate secondo il vigente regolamento approvato con deliberazione di G.M. nr. _____;
- c) Le somme destinate al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza stradale: saranno erogate secondo l'apposito atto annuale di ripartizione, adottato dalla Giunta Municipale;
- d) Le somme destinate al Piano Miglioramento dell'efficienza dei servizi di Polizia Locale di cui all'ex art. 13 della L.R. nr. 17/90.

ART.18

Progressione economica orizzontale :
modalità e criteri di selezione e valutazione

1. La legge nr.122/2010 di conversione del D.L. nr.78/2010, nell'ambito delle norme sul contenimento delle spese del personale del pubblico impiego, all'art.9, comma 21, ha previsto il "blocco" delle progressioni economiche a decorrere dal 2011. Nel caso in cui dette progressioni economiche venissero "sbloccate" per legge, in vigenza di questo contratto integrativo, si conviene sin da adesso la seguente procedura, previa contrattazione sull'ammontare delle somme da destinare a tale istituto:
 - Il Settore "Organizzazione e Risorse Umane" comunica a ciascun Settore il relativo budget assegnato per ciascuna categoria, definito attraverso una ripartizione proporzionale delle risorse individuate in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto del numero e della distribuzione dei dipendenti in carico nell'anno di riferimento.
 - Il procedimento di valutazione sarà documentato in una scheda di valutazione individuale (allegati : schede 1, 2, 3 e 4), compilata dal Responsabile del Settore interessato, che dovrà essere sottoscritta per presa visione, dal dipendente, il quale potrà fare al Responsabile le proprie osservazioni entro i successivi 15 giorni, ottenendone riscontro motivato.

- Ciascun Responsabile di P.O., definita la valutazione, approverà, con propria Determinazione, singole graduatorie del personale assegnato al Settore, distinte per categoria e per posizione economica.
 - Il Settore "Organizzazione e Risorse Umane", prima della definizione della valutazione, promuove, se richiesto, un incontro fra i Dirigenti per risolvere eventuali problematiche derivanti dalla non conforme od omogenea applicazione della metodologia di valutazione.
 - Il Responsabile del Settore "Organizzazione e Risorse Umane", non appena acquisite da parte dei Dirigenti di Settore le determinazioni di approvazione graduatorie, attribuirà le nuove posizioni ed i relativi miglioramenti economici ai dipendenti interessati.
2. Tali provvedimenti avranno effetto dalla data di decorrenza stabilita in sede di contrattazione decentrata, indipendentemente dalla data di perfezionamento delle procedure.
3. I criteri di valutazione sono differenziati in base alle varie categorie e gradini conseguibili, conformemente all'art. 5 del C.C.NR.L. 31/3/1999:

CATEGORIA A

Passaggi a tutte le posizioni

- | | |
|--|----|
| a. Esperienza | 45 |
| • Esperienza come anzianità | 45 |
| b. Formazione | 5 |
| • Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione | 2 |
| • Formazione come professionalità acquisita | 3 |
| c. Impegno | 30 |
| • Impegno come presenza effettiva | 30 |
| d. Qualità della prestazione | 20 |
| • Qualità di prestazione come motivazione personale | 20 |

CATEGORIA B

Passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. B

- | | |
|---|----|
| • Formazione | 10 |
| • Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione | 5 |
| • Formazione come professionalità acquisita | 5 |
| • Impegno | 50 |
| • Impegno come presenza effettiva | 10 |
| • Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi | 10 |
| • Impegno come grado di coinvolgimento ai processi lavorativi | 15 |
| • Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità | 15 |
| • Qualità della prestazione | 40 |
| • Qualità di prestazione come motivazione personale | 40 |

CATEGORIA C

Passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. C

- | | |
|---------------|----|
| a. Formazione | 25 |
|---------------|----|

| | |
|---|----|
| • Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione | 10 |
| • Formazione come professionalità acquisita | 15 |
| b. Impegno | 35 |
| • Impegno come presenza effettiva | 5 |
| • Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi | 5 |
| • Impegno come grado di coinvolgimento ai processi lavorativi | 10 |
| • Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità | 15 |
| c. Qualità della prestazione | 40 |
| • Qualità di prestazione come motivazione personale | 40 |

CATEGORIA D

Passaggio a tutte le posizioni della Cat. D

| | |
|---|----|
| a. Formazione | 25 |
| • Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione | 10 |
| • Formazione come professionalità acquisita | 15 |
| b. Impegno | 35 |
| • Impegno come presenza effettiva | 5 |
| • Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi | 5 |
| • Impegno come grado di coinvolgimento ai processi lavorativi | 10 |
| • Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità | 15 |
| • Qualità della prestazione | 40 |
| • Qualità di prestazione come motivazione personale | 40 |

Nella scheda di valutazione individuale sono presenti dei fattori qualitativi espressi ciascuno con un aggettivo al quale è assegnato il seguente punteggio:

| | |
|-------------------------|----------|
| • Elevato/a | punti 10 |
| • Significativo/a | punti 8 |
| • Discreto/a | punti 6 |
| • Modesto/a | punti 4 |
| • Non valido/a | punti 0 |

Tali punteggi vengono parametrati in correlazione al peso attribuito a ciascun fattore di valutazione.

- Vengono, inoltre, concordate le seguenti precedenze fra i dipendenti, in caso di parità di punteggio, in sequenza :
 - maggiore anzianità di servizio;
 - maggiore carico familiare;
 - maggiore età;
 - titolo di studio superiore.
- La valutazione ha valore per il solo anno di riferimento, e non ha alcuna relazione con quelle degli anni precedenti o successivi;
- Il dipendente che sia assente, per malattia o aspettativa, per un periodo superiore a sei mesi, può essere dichiarato, dal Dirigente, non valutabile;

7. Ai fini dell'applicazione del presente articolo i distacchi sindacali, le aspettative per cariche pubbliche elettive e i comandi presso altre Amministrazioni sono considerate presenza effettiva.
8. I Responsabili di P.O. che devono valutare soggetti in posizione di comando presso una delle organizzazioni sindacali possono esprimere la identica valutazione espressa nei loro riguardi nella ultima selezione per la progressione orizzontale in cui sono stati valutati.
9. Requisito di base per partecipare alla selezione per la progressione orizzontale è l'aver maturato anni 2 di servizio nella posizione economica in godimento.

TITOLO III- NORME FINALI

ART.19

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, la cui applicazione risulta, oggettivamente, non chiara, le delegazioni trattanti che l'hanno sottoscritto, si incontrano entro 30 giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire, in maniera consensuale, il significato delle clausole controverse.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
3. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite, ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art.20

Controlli ed esecutività

1. Le disposizioni del presente CCDI sono conformi ai dettami del D.Lgs nr.165/2001 e con le modifiche apportate dal D.Lgs nr.150/2009 e dal D.Lgs nr.141/2011.
2. L'ipotesi del testo contrattuale siglata tra le parti, corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnica finanziaria predisposta secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti, sarà trasmessa, entro 5 giorni, al Collegio dei Revisori dei Conti che ne certificherà la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di legge. Solamente dopo la certificazione positiva e la successiva autorizzazione alla stipula del contratto, deliberata dall'Amministrazione, si provvederà alla sottoscrizione definitiva del CCDI. Entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale, con le allegate relazioni tecnico – finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, deve essere trasmessa, per via telematica all'Aranr.
Il predetto testo contrattuale dovrà essere trasmesso, altresì, al CNEL.

ALLEGATO "1"

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "A"

| | |
|----------------|-----------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Valutazione passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. "A"

Elementi di valutazione

1. ESPERIENZA

1.1 Esperienza come anzianità

| | |
|---------------|--------|
| ELEVATA | anni 8 |
| SIGNIFICATIVA | anni 6 |
| DISCRETA | anni 4 |
| MODESTA | anni 2 |
| NON VALIDA | |

2. FORMAZIONE

2.1 Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione : sono valutati i corsi attinenti alle funzioni del profilo professionale posseduto, in orario di servizio o in forma privata con l'attestazione esplicita dei contenuti quantitativi e qualitativi del corso (durata, argomenti, etc.)

| | |
|---------------|--------------------------------|
| ELEVATA | con più di 80 ore nel triennio |
| SIGNIFICATIVA | con più di 60 ore nel triennio |
| DISCRETA | con più di 40 ore nel triennio |
| MODESTA | con più di 20 ore nel triennio |
| NON VALIDA | |

2.2 Formazione come risultato di professionalità acquisita : si valuta la proficua applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |

| | |
|------------|--|
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |

3. IMPEGNO

3.1 Impegno come presenza effettiva

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | con più di 1570 ore medie nel triennio |
| SIGNIFICATIVA | con più di 1500 ore nel triennio |
| DISCRETA | con più di 1430 ore medie nel triennio |
| MODESTA | con più di 1360 ore medie nel triennio |
| NON VALIDA | |

4. QUALITA'

4.1 Qualità apporto personale come motivazione personale : qualità nell'impegno, nei rapporti interni all'ambiente di lavoro ed esterni agli uffici, nella proposizione di miglioramenti nella qualità, nella capacità di organizzare il lavoro proprio e dei colleghi, nell'esecuzione del lavoro con precisione e correttezza, nel rispetto dei tempi e delle scadenze programmate.

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |

5. Grado di raggiungimento degli obietti individuali (quali-quantitativo)

6. Capacità programmatica, operativa, gestionale e di controllo dimostrata nello svolgimento delle attività dirette al raggiungimento degli obiettivi individuali

| | |
|---|--|
| TOTALE PARAMETRO (parametro base+/- variazioni) | |
|---|--|

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

ALLEGATO "2"

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "B"

| | |
|----------------|-----------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Valutazione passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. "B"

Elementi di valutazione

1. FORMAZIONE

1.1 Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione : sono valutati i corsi attinenti alle funzioni del profilo professionale posseduto, in orario di servizio o in forma privata con l'attestazione esplicita dei contenuti quantitativi e qualitativi del corso (durata, argomenti, etc.)

| | |
|---------------|--------------------------------|
| ELEVATA | con più di 80 ore nel triennio |
| SIGNIFICATIVA | con più di 60 ore nel triennio |
| DISCRETA | con più di 40 ore nel triennio |
| MODESTA | con più di 20 ore nel triennio |
| NON VALIDA | |

1.2 Formazione come risultato di professionalità acquisita : si valuta la proficua applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |

2. IMPEGNO

2.1 Impegno come presenza effettiva

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | con più di 1570 ore medie nel triennio |
| SIGNIFICATIVA | con più di 1500 ore nel triennio |
| DISCRETA | con più di 1430 ore medie nel triennio |
| MODESTA | con più di 1360 ore medie nel triennio |
| NON VALIDA | |

2.2 Impegno come grado di coinvolgimento nei processi lavorativi : partecipazione attiva alle varie fasi di lavoro, capacità di fare proposte per semplificazioni, miglioramenti, iniziative attuate con esito positivo

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |

| | |
|------------|--|
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |

2.3 Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi : disponibilità al cambiamento; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alla modifica dei processi produttivi, all'applicazione di nuove conoscenze tecnologiche, etc.

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |
| | |
| | |

2.4 Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità: capacità dimostrata di rispondere attivamente alle esigenze di flessibilità con riferimento alla diversificazione delle competenze assegnate, all'integrazione con colleghi di altri uffici, etc.

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |
| | |
| | |

3. QUALITA'

3.1 Qualità apporto personale come motivazione personale : qualità nell'impegno, nei rapporti interni all'ambiente di lavoro ed esterni agli uffici, nella proposizione di miglioramenti nella qualità, nella capacità di organizzare il lavoro proprio e dei colleghi, nell'esecuzione del lavoro con precisione e correttezza, nel rispetto dei tempi e delle scadenze programmate.

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |

| | |
|---|--|
| TOTALE PARAMETRO (parametro base+/- variazioni) | |
|---|--|

IL RESPONSABILE DEL SETTORE



ALLEGATO "3"

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "C"

| | |
|----------------|-----------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Valutazione passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. "C"

Elementi di valutazione

1. FORMAZIONE

1.1 Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione : sono valutati i corsi attinenti alle funzioni del profilo professionale posseduto, in orario di servizio o in forma privata con l'attestazione esplicita dei contenuti quantitativi e qualitativi del corso (durata, argomenti, etc.)

| | |
|---------------|--------------------------------|
| ELEVATA | con più di 80 ore nel triennio |
| SIGNIFICATIVA | con più di 60 ore nel triennio |
| DISCRETA | con più di 40 ore nel triennio |
| MODESTA | con più di 20 ore nel triennio |
| NON VALIDA | |

1.2 Formazione come risultato di professionalità acquisita : si valuta la proficua applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |

2. IMPEGNO

2.1 Impegno come presenza effettiva

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | con più di 1570 ore medie nel triennio |
| SIGNIFICATIVA | con più di 1500 ore nel triennio |
| DISCRETA | con più di 1430 ore medie nel triennio |
| MODESTA | con più di 1360 ore medie nel triennio |
| NON VALIDA | |

2.2 Impegno come grado di coinvolgimento nei processi lavorativi : partecipazione attiva alle varie fasi di lavoro, capacità di fare proposte per semplificazioni, miglioramenti, iniziative attuate con esito positivo

| | |
|---------|--|
| ELEVATA | |
|---------|--|

| |
|---------------|
| SIGNIFICATIVA |
| DISCRETA |
| MODESTA |
| NON VALIDA |

2.3 Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi : disponibilità al cambiamento; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alla modifica dei processi produttivi, all'applicazione di nuove conoscenze tecnologiche, etc.

| |
|---------------|
| ELEVATA |
| SIGNIFICATIVA |
| DISCRETA |
| MODESTA |
| NON VALIDA |
| |
| |

2.4 Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità: capacità dimostrata di rispondere attivamente alle esigenze di flessibilità con riferimento alla diversificazione delle competenze assegnate, all'integrazione con colleghi di altri uffici, etc.

| |
|---------------|
| ELEVATA |
| SIGNIFICATIVA |
| DISCRETA |
| MODESTA |
| NON VALIDA |
| |
| |

3. QUALITA'

3.1 Qualità apporto personale come motivazione personale : qualità nell'impegno, nei rapporti interni all'ambiente di lavoro ed esterni agli uffici, nella proposizione di miglioramenti nell'attività, nella capacità di organizzare il lavoro proprio e dei colleghi, nell'esecuzione del lavoro con precisione e correttezza, nel rispetto dei tempi e delle scadenze programmate.

| |
|---------------|
| ELEVATA |
| SIGNIFICATIVA |
| DISCRETA |
| MODESTA |
| NON VALIDA |

| |
|---|
| TOTALE PARAMETRO (parametro base+/- variazioni) |
|---|

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "D"

| | |
|----------------|-----------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Valutazione passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. "D"

Elementi di valutazione**1. FORMAZIONE**

1.1 Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione : sono valutati i corsi attinenti alle funzioni del profilo professionale posseduto, in orario di servizio o in forma privata con l'attestazione esplicita dei contenuti quantitativi e qualitativi del corso (durata, argomenti, etc.)

| | |
|---------------|--------------------------------|
| ELEVATA | con più di 80 ore nel triennio |
| SIGNIFICATIVA | con più di 60 ore nel triennio |
| DISCRETA | con più di 40 ore nel triennio |
| MODESTA | con più di 20 ore nel triennio |
| NON VALIDA | |

1.2 Formazione come risultato di professionalità acquisita : si valuta la proficua applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |

2. IMPEGNO

2.1 Impegno come presenza effettiva

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | con più di 1570 ore medie nel triennio |
| SIGNIFICATIVA | con più di 1500 ore nel triennio |
| DISCRETA | con più di 1430 ore medie nel triennio |
| MODESTA | con più di 1360 ore medie nel triennio |
| NON VALIDA | |

2.2 Impegno come grado di coinvolgimento nei processi lavorativi : partecipazione attiva alle varie fasi di lavoro, capacità di fare proposte per semplificazioni, miglioramenti, iniziative attuate con esito positivo

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |

| | |
|------------|--|
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |

2.3 Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi : disponibilità al cambiamento; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alla modifica dei processi produttivi, all'applicazione di nuove conoscenze tecnologiche, etc.

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |
| | |
| | |

2.4 Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità: capacità dimostrata di rispondere attivamente alle esigenze di flessibilità con riferimento alla diversificazione delle competenze assegnate, all'integrazione con colleghi di altri uffici, etc.

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |
| | |
| | |

3. QUALITA'

3.1 Qualità apporto personale come motivazione personale : qualità nell'impegno, nei rapporti interni all'ambiente di lavoro ed esterni agli uffici, nella proposizione di miglioramenti nell'attività, nella capacità di organizzare il lavoro proprio e dei colleghi, nell'esecuzione del lavoro con precisione e correttezza, nel rispetto dei tempi e delle scadenze programmate.

| | |
|---------------|--|
| ELEVATA | |
| SIGNIFICATIVA | |
| DISCRETA | |
| MODESTA | |
| NON VALIDA | |

| | |
|---|--|
| TOTALE PARAMETRO (parametro base+/- variazioni) | |
|---|--|

IL SEGRETARIO GENERALE

ALLEGATO "5"

CHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "A-B"/Incentivazione di gruppo

| | |
|-----------------------|------------------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi generali del settore

Elementi di valutazione

Correttivo al parametro base

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| 1. Impegno, assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro | -10 | -9 | -8 | -7 | -6 | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 2. Capacità di adattamento a situazioni straordinarie | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| TOTALE PARAMETRO (parametro base +/- variazioni) | |
|---|--|

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

ALLEGATO "6"

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "C"/Incentivazione di gruppo

| | |
|-----------------------|------------------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi generali del settore

Elementi di valutazione

1. Capacità di organizzare e gestire la propria attività, anche dimostrando assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro
2. Capacità di adattamento a situazioni straordinarie
3. Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo
4. Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna

Correttivo al parametro base

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| -10 | -9 | -8 | -7 | -6 | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| |
|---|
| TOTALE PARAMETRO (parametro base +/- variazioni) |
|---|

IL RESPONSABILE DEL SETTORE



ALLEGATO "7"

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "D"/Incentivazione di gruppo

| | |
|----------------|-----------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi generali del settore

Elementi di valutazione

Correttivo al parametro base

1. Capacità di programmare, organizzare e controllare la propria attività e quella dei propri collaboratori

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| -10 | -9 | -8 | -7 | -6 | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

2. Capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive ed adeguate

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3. Capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

4. Capacità dimostrata nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| TOTALE PARAMETRO (parametro base +/- variazioni) | |
|--|--|

IL RESPONSABILE DEL SETTORE



ALLEGATO "8"

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "A-B"

| | |
|-----------------------|------------------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi generali del settore

Elementi di valutazione

Correttivo al parametro base

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| 1. Impegno, assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro | -10 | -9 | -8 | -7 | -6 | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 2. Capacità di adattamento a situazioni straordinarie | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (quali-quantitativo) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Capacità operativa nello svolgimento delle attività per il raggiungimento degli obiettivi individuali | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

TOTALE PARAMETRO (parametro base+/- variazioni)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE



ALLEGATO "9"

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "C"

| | |
|-----------------------|------------------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi generali del settore

Elementi di valutazione

Correttivo al parametro base

1. Capacità di organizzare e gestire la propria attività, anche dimostrando assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| -10 | -9 | -8 | -7 | -6 | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

2. Capacità di adattamento a situazioni straordinarie

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

3. Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

4. Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

5. Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (quali-quantitativo)

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

6. Modalità di svolgimento delle attività per il raggiungimento degli obiettivi individuali

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| |
|--|
| TOTALE PARAMETRO (parametro base+/- variazioni) |
|--|

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____



ALLEGATO "10"

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA "D"

| | |
|-----------------------|------------------------------|
| SETTORE | SERVIZIO |
| NOME E COGNOME | PARAMETRO BASE |
| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE |

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi generali del settore

Elementi di valutazione

1. Capacità di programmare, organizzare e controllare la propria attività e quella dei collaboratori
2. Capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive ed adeguate
3. Capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative
4. Ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna
5. Capacità dimostrata nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo
6. Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (quali-quantitativo)
7. Capacità programmatica, operativa, gestionale e di controllo dimostrata nello svolgimento delle attività dirette al raggiungimento degli obiettivi individuali

Correttivo al parametro base



| |
|---|
| TOTALE PARAMETRO (parametro base +/- variazioni) |
|---|

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 60 del 24.04.2018

Parere in ordine alla regolarità tecnica: Favorevole/Contrario per i seguenti motivi:

.....
.....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Li,

.....

Parere in ordine alla regolarità contabile: Favorevole/Contrario per i seguenti motivi:

.....
.....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Li,

.....

