

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di
CIMBERGO**

ANNO 2015



Sottoscrizione definitiva
il 09.06.16

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Il giorno 20.04.2016 alle ore 9,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta:

- dal Presidente, DOTT. GERMANO PEZZONI SEGRETARIO COMUNALE;

e dai sigg.=====;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Mauro Scaroni per conto di CISL FP

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. _____ BELLA GIACOMO

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di CIMBERGO



The bottom right corner of the document features two handwritten signatures in blue ink. Below the signatures is a circular blue stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI CIMBERGO' around the top edge and 'BRESCIA' at the bottom. In the center of the stamp is a coat of arms. The stamp is partially obscured by the signatures.

**TITOLO I°
Disposizioni generali**

Art. 1

Ambito di applicazione e durata.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. Le altre materie demandate alla contrattazione collettiva saranno oggetto di un successivo contratto di durata quadriennale.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa e successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2015-2019. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parti pubbliche assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui insorgano 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 definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 3

Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004



Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2015 risulta costituito:

1. dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** determinate nell'anno 2003 con le **integrazioni previste dall'art. 32, commi 1, 2 e 7** dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza, 0,50 % e 0,20% dello stesso monte salari ove ne ricorrano le condizioni previste ai successivi commi).

Le citate risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono rappresentate dalle somme nel 2003 riferite:

- ai risparmi del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario in applicazione dell'art. 14, comma 4 del CCNL del 1.4.1999; (*mai applicato*)
- agli importi di cui all'art. 31, comma 2 lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 e successive integrazioni; (composizione storica del fondo 1999 uguale a quello 1998)
- alla quota di risparmio derivante dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale riferite al 1998 (art. 1, comma 59, legge 662/96);
- alla quota a suo tempo destinata al lavoro straordinario degli incaricati di posizione organizzativa; (Cimbergo non ha mai avuto incaricati di posizioni organizzative)
- alle eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio di cui all'art. 32 del CCNL 6.7.1995 (cd. Economie di gestione) e all'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 (0,5% e 0,2% del monte salari del 1993 esclusa la quota dei dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione e 0,65%, 0,6% e 0,8% del monte salari con riferimento all'anno 1995 esclusi i contributi a carico dell'ente e la quota destinata ai dirigenti); (composizione storica del fondo 1999 uguale a quello 1998)
- ai risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs 29/93 (ora D.lgs 165/01 "I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva").
- alle risorse già destinate al pagamento del livello economico differenziato; (già compreso a partire dal fondo 2000)
- alle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 (€ 774,69 per il personale dell'8^a q.f. - non è il caso di Cimbergo);
- alle risorse derivanti dallo 0,52% del monte salari riferito all'anno 1997 con esclusione della quota relativa alla dirigenza; (già compreso a partire dal fondo 2000)
- alle somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento delle funzioni amministrative; (non è il caso di Cimbergo)
- alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL del 1.4.1999 derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche; (non è il caso di Cimbergo)
- all'1,1% del monte salari del 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza ex art. 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001; (già compreso a partire dal fondo 2002)
- alle risorse derivanti dalla retribuzione annuale di anzianità e dagli assegni *ad personam* in godimento al personale cessato dal servizio a far data dall'1.1.2000; (x il personale cessato dal 1.1.2004 - le corrispondenti risorse sono state inserite nel fondo a partire dal 2004)
- alle risorse derivanti dall'eventuale applicazione del 2% del monte salari del 1999, art. 16 del CCNL del 1.4.1999 come integrato dall'art. 48 del CCNL 14.9.2000. (applicato ex art.4 c.1 ccnl 5.10.01 a partire dal fondo 2002)

Le risorse indicate ai punti precedenti e contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo del 2003 sono **definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi.**

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le citate disposizioni contrattuali continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

A blue circular stamp with the text "COMUNE DI CIMBERGO" is visible on the right side of the page. Below it, there is a handwritten signature in red ink, and further down, another signature in blue ink.

2. dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
3. dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, commi 1, 2 e 7 e computate *una tantum* nella quantificazione delle risorse di cui al presente articolo;
4. dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) e dalle risorse derivanti da eventuali risparmi dal fondo destinato al lavoro straordinario.

	Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.	€
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2003, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004. <u>RISORSE DECENTRATE STABILI</u>	12.026,34
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2003 in relazione a disposizioni successive.	0,00
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute successivamente al 2003.	0,00
1.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o all'accrescimento degli esistenti dal 1.1.2004.	0,00
1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio successivamente al 2003.	0,00
2.a	Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <u>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001. RISORSE DECENTRATE VARIABILI</u>	0,00
2.b	Quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	0,00
2.c	Risorse derivanti dalla quota di risparmio della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 1 c.59, L. 662/96) nell'anno corrente.	0,00
2.d	Eventuali risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario. (5.742,09 -). <u>RISORSE DECENTRATE VARIABILI</u>	0,00
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute dall'ampliamento dei servizi, dalle nuove attività e miglioramento servizi. (chiamate 1.300,00, ind. Neve euro 1.500,00, pratiche ISEE, Assegno maternità, Assegno nascita, bonus elettrico 500,00, Pasti Anziani 500,00, pasti alunni scuole Paspardo 200,00, particolari disponibilità 3.000,00, accertamenti ICI/IMU 1.000,00) <u>RISORSE DECENTRATE VARIABILI</u>	8.000,00
2.f	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	0,00
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	0,00



2.h	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001 ove previsto nel CCDI dell'anno 2003 (dichiarazione congiunta n. 17 allegata al CCNL del 22.1.2004).	€.	0,00
2.i	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (L.109/94, L.446/97, Ici, ecc.).	€.	0,00
3.a	Una tantum 2004 dello 0,62% del monte salari del 2001 (€ 75.919,52) arretrato 2003 (art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004) RISORSE DECENTRATE STABILI	€.	470,70
3.b	Una tantum 2004 dello 0,50%, ove ne ricorrano le condizioni, del monte salari 2001 (75.919,52) quale arretrato dell'annualità 2003 (art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004) RISORSE DECENTRATE STABILI	€.	379,60
3.c	Una tantum 2004 dello 0,20%, ove ne ricorrano le condizioni, del monte salari 2001 (75.919,52) quale arretrato dell'annualità 2003 RISORSE DECENTRATE STABILI	€.	151,84
3.d	Art.4 c.1 CCNL 2004/2005 del 09.05.06 Gli EE.LL. nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%, a decorrere dall'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art.31 c.2 del CCNL 22.01.04 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003 esclusa dirigenza RISORSE DECENTRATE STABILI	€.	410,20
3.e	Art.4 c. 4 CCNL 2004/2005 del 09.05.06 Gli EE.LL. incrementano dal 1° gennaio 2006 le risorse variabili in aggiunta allo 0,50% di quelle stabili a) fino allo 0,30% se il rapporto di spesa personale/entrate correnti, è compreso fra il 25% e il 32% RISORSE DECENTRATE STABILI	€.	246,11
	Art. 4 CCNL 2008/2009 aumento del 1-1,5% del monte salari 2007 se la spesa del personale..... (QUOTA SOLO PER L'ANNO 2009)		-----
3.f	Art. 8 c.2 CCNL 2006/2009 del 11.04.08 Gli EE.LL. nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%, dal 31 dicembre 2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art.31 c.2 del CCNL 22.01.04 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005 esclusa dirigenza (77.300,66) RISORSE DECENTRATE STABILI	€	463,80
3.g	Art. 8 c. 3 CCNL 2006/2009 del 11.04.08 Gli EE.LL. incrementano dal 31 dicembre 2007 e a valere per l'anno 2008 le risorse decentrate di cui all'art.31 comma 3 CCNL 22.1.2004, in aggiunta allo 0,60% di quelle stabili a) fino allo 0,30% se il rapporto di spesa personale/entrate correnti, è compreso fra il 25% e il 32% b) fino allo 0,90% qualora il rapporto tra spesa personale/entrate correnti sia inferiore al 25% RISORSE DECENTRATE STABILI	€	231,90
4.a	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€.	=====
	TOTALE FONDO (fondo 2010 euro 22.992,40)	€	22.380,49
5.a			



risorse stabili	12.026,34	14.380,49
	470,70	
	379,60	
	151,84	
	410,20	
	246,11	
	463,80	
231,90		
risorse variabili	8.000,00	8.000,00
TOTALE		22.380,49

PROSPETTO ECONOMIE FONDO 2014 DA UTILIZZARE SUL FONDO 2015

	Costituzione 2014	Liquidazione 2014	ECONOMIE da utilizzare sul fondo corrente anno
TOTALE	22.653,36	21.999,23	654,13



IMPUTAZIONE DELLA SPESA SUL BILANCIO 2015

ANNO	capitolo	art.	IMPORTO	OGGETTO
2015			-	progressione 1 mese+ind comparto 1 mese
	10130101	1	7.213,81	progressioni+indennità comparto
	10130101	10	497,52	ind. Comparto 6 mesi
	10810101	1	2.848,68	progressioni+ind. Comparto+ind. Rischio operatore
SOMMA			10.560,01	
2015				economie fondo/straordinari
	10180102	1	11.353,08	salario accessorio 2015
	SOMMA			11.353,08
TOTALE STANZIAMENTO FONDO 2015			21.913,09	
2015	10180102	1	5.646,92	fondo x straordinari 2015 + progetti (500*3 dipendenti)

TITOLO III°**Depurazione del fondo del titolo II° dall'indennità di \ e dalle risorse destinate alla progressione orizzontale**

Le parti convengono che dalle risorse determinate nel titolo II° vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" di cui al punto 1.a del precedente articolo ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività .

Art. 4**Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono **depurate dalle somme destinate alla corresponsione**, per gli anni 2003 e 2004, **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Non sono detratte, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

Eguale **non vengono detratte** dal fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2015 le **quote mensili** per dipendente da detrarsi sono pari a:

CATEGORIA	IMPORTO COMPLESSIVO	IMPORTO A CARICO DEL BILANCIO	IMPORTO A CARICO DEL FONDO
D - 12 mesi	51,90	4,95	46,95
C - 12 mesi	45,80	4,34	41,46
B - 12 mesi	39,31	3,73	35,58
TOTALE ANNUO			1.487,88

Per un totale annuo complessivo di € 1.487,88

Il fondo di cui all'art. 3, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto risulta pari a:



Art. 5

Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999, nonché delle risorse destinate al personale educativo.

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono **interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3.**

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali **non vengono detratti** dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°.

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

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro **costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto **depurata dai seguente importi:**

Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (tale costo è ricavato tenendo conto degli incrementi contrattuali determinati dalla sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004)	€.
Progressioni 2000-2015	8.712,13
IMPORTO TOTALE	€. 8.712,13

2. Il fondo determinato ai sensi dei precedenti art. 3 e 4 è ulteriormente ridotto dalle quote destinate al finanziamento **dell'indennità dovuta al personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di:

€.....00.....

Il fondo di cui all'art. 4, detratte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate ed al finanziamento delle indennità dovute al personale educativo secondo le modalità di cui ai precedenti punti 1. e 2. del presente articolo risulta pari a:

TITOLO IV°

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività



Le parti, avendo il CCNL del 22.1.2004 confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione delle risorse di cui al precedente articolo 5 sia la seguente.

Art. 6

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.

- 1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in € per dodici mensilità;
- 2) detto importo:
 - è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza;
 - è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- 3) l'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità;
- 4) i profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
		€
TOTALE		€

Art. 7

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di turno, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
		€
TOTALE		€

Per l'anno, nel caso non si sia provveduto attingendo alle risorse disponibili del fondo del, l'utilizzo delle risorse di cui al presente è integrato dalla rivalutazione dell'indennità di turno per l'anno dovuta alla sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004.

2. **L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
 - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (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);
 - b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);



c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Operaio	1	€ 360,00
		€
TOTALE	1	€ 360,00

3. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € ===== lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ =====) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area di attività	N° dei dipendenti coinvolti	Previsione annuale dei periodi di 12 ore di reperibilità	somma prevista
=====	=====	=====	€ 00,00
			€
TOTALE	==	==	==

4 L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

- a) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a €.....;
- b) per un valore pari a € giornalieri;
- c) solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al punto a);

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
==	==	==
		€
TOTALE		€



5 L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) per interventi urgenti ed indifferibili sul territorio;
- b) per l'emergenza neve;
- c) per la presenza del personale alle riunioni degli organi Comunali, alle Commissioni e alle manifestazioni;

La disponibilità verrà decisa di volta in volta dal responsabile del servizio e tempestivamente comunicata al dipendente interessato.

Si stabiliscono le seguenti modalità di erogazione:

Importi orari:

- €. 15,00 a chiamata nei giorni feriali;
- €. 20,00 a chiamata nei giorni festivi o notturno feriale;
- €. 20,00 a chiamata nei giorni notturni festivi;
- €. 50,00 a chiamata nelle festività di Natale, Capodanno, Pasqua, ferragosto;

Importi forfettari:

- €. 50,00 per una durata minima di 4 ore nelle festività di Natale, Capodanno, Pasqua, ferragosto;

Area attività	Dipendenti	mesi dispon.	somma stanziata
tecnica	Padeni Domenico per emergenza neve	5	€ 1.500,00
TOTALE			€ 1.500,00

I mesi di disponibilità sono i seguenti: NOVEMBRE, DICEMBRE, GENNAIO, FEBBRAIO

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a:

€ ...2.800,00.....

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000** a un **massimo di € 2.500,00**.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Coordinamento attività e attività di staff considerata di particolare importanza	€ 2.500,00
Responsabilità di Servizio o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	
Responsabilità di procedimenti amministrativi	€
TOTALE	€ 2.500,00



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	Somma prevista
€. 2.500,00	1 - Bella Giacomo	€. 2.500,00
		€
TOTALE		€. 2.500,00

2. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300 annuali**.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza .

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€. 300,00
Ufficiale elettorale	
Responsabile di tributi	€. 300,00
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
Formatore professionale	€
Responsabile di archivi informatici	€
Ufficiale giudiziario	€
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	Somma prevista
€. 300,00	2	€. 600,00
		€
		€
TOTALE		€. 600,00



Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale e delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

- 1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta ad personam tale indennità pari all'importo di €. _____.

Per la corresponsione dell'indennità in parola è prevista una spesa pari ad

€

- 2. (Solo per gli enti con personale di qualifica dirigenziale . Negli enti privi di dirigenza il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato avviene con risorse diverse da quelle destinate al fondo "per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" di cui al titolo...)

a. Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 dell CCNL del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, è prevista la seguente somma

€

b. Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, comma 4 del CCNL del 22.1.2004, in relazione allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea specialistica e/o iscrizione in albi professionali ed allo svolgimento di attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza, è prevista la seguente somma

€

Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati solo a seguito dell'esperimento delle procedure concertazione per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 16 del CCNL del 31.3.1999 e confermate dall'art. 10, comma 3 del CCNL del 22.1.2004 (vedasi allegato C).

Ai fini delle corresponsione delle retribuzioni indicate ai precedenti punti 2 a) e 2 b) e prevista la somma complessiva di

€

Art. 10

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Dato atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in



sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
 - 3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL **non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;**
 - 4) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - 5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- A) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
1. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nell'allegato B;
 2. per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nel citato allegato B;
 3. per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2. opportunamente integrati secondo le modalità definite nell'allegato B;
 4. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno due anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio dei due anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria azzerata;
 5. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto e nel rispetto del limite percentuale del dei dipendenti in servizio per ogni categoria professionale;
 6. relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto della media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione dell'ultimo triennio;
 7. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali dell'ultimo triennio;



8. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
l'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

- B) Nel 2004 la progressione orizzontale avrà decorrenza dal 1° febbraio, mentre per le annualità successive tale decorrenza avverrà dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL de 1.4.1999, al fondo di cui all'art. 3 dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
- C) Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto A) sono destinate con riferimento all'anno 2004 le seguenti risorse:

€

Art. 11

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale e risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

- 1. La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo di cui all'art.3.

Qualora per l'erogazione di tali risorse in favore dei dipendenti sia prevista dalla normativa di riferimento l'individuazione, mediante contrattazione collettiva decentrata integrativa, dei criteri di attribuzione e non si sia ancora provveduto in tal senso, le parti convengono che tale disciplina trovi attuazione a seguito di un successivo contratto integrativo da stipularsi entro il corrente anno. Le risorse di cui al presente articolo non distribuite nell'anno di riferimento, perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono **considerate economie di bilancio**.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 **attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio**.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:

- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 18, della L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di:
€
- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di:
€
- le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di:

€

- le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di:

€

- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di:

€

Le risorse previste per l'applicazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno 2004 ammontano complessivamente a:

€

2. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al ...% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per l'anno 2004 a:

€

Art. 12

Risorse destinate ad incentivare la disponibilità dei dipendenti per particolari evenienze o sopravvenute necessità

Si concorda di destinare somme per € 1.500,00 per incentivare la disponibilità dei dipendenti ad attivarsi per particolari evenienze o sopravvenute necessità che possono manifestarsi nel corso dell'anno.

Ad ogni dipendente potrà essere erogata la somma massima di euro 500,00 in base al raggiungimento o meno degli obiettivi attesi.

Vengono inoltre stanziati:

- euro 1.000,00 da destinare al dipendente ufficio tributi per recupero evasione tributaria anni 2012 e 2013 ruoli e IMU;
- euro 500,00 all'operaio che provvederà ed assistere e coordinare le operazioni di estumulazione.

Art. 13

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo III .



2. Le risorse destinate a questo fondo ammontano ad € 2.920,48 e vengono ripartite secondo:
- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un **valore complessivo** che parametrizza il numero dei dipendenti dell'ente in funzione del sistema di classificazione professionale vigente.

- le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente;
- per ottenere il budget attribuito ad ogni settore è sufficiente moltiplicare il risultato del punto c) per il valore parametrizzato del personale appartenente ad ogni settore seguendo la procedura indicata ai punti a) e b).

IPOTESI A

3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi e dei programmi** individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione (P.E.G.), o analogo strumento di programmazione gestionale adottato dall'ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali (per quest'ultimi deve essere indicato l'importo destinato alla loro realizzazione) assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno). Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

L'effettiva **erogazione delle risorse** destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

- valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun settore, eventualmente distinti in sub-obiettivi assegnati al singolo ufficio e/o al dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei report predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni,

la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno, gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività indicate nel titolo I ;

- b) compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale, di cui all'allegato A. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
- c) riduzione della valutazione individuale in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

assenze giorni lavorativi	Punti di riduzione della valutazione
Da 0 a 20	8
Da 21 a 50	15
Da 51 a 90	25
Da 91 a 130	35
Da 131 a 180	50
Oltre 180	Tutti

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;

- d) moltiplicazione della la valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto c), per i valori della seguente scala parametrica:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
B3 (ex 5 [^])	1,20
C	1,30
D	1,40
D3 (ex 8 [^])	1,50

- e) divisione del budget di settore per la **somma di tutti i prodotti** ottenuti con l'applicazione della procedura di cui al punto d);
- f) calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto e) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto d).

Il responsabile di settore consegna ad ogni suo collaboratore, entro il 30 giugno di ogni anno una scheda di valutazione intermedia, preferibilmente nel corso di appositi colloqui, sulla base della quale si provvederà ad erogare entro il mese di luglio il % delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi.



Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

L'allegato A rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

4. Nel caso non si sia provveduto ad assegnare ai singoli dipendenti o a gruppi di essi l'articolazione degli obiettivi gestionali derivanti dalle schede di dettaglio del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale dell'ente, in coerenza con i programmi e progetti indicati nella relazione previsionale e programmatica, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza a seguito della predisposizione della scheda di valutazione individuale da parte del responsabile del settore. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al responsabile del settore.

IPOTESI B

3. *Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione (P.E.G.), o analogo strumento di programmazione gestionale adottato dall'ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno). Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.*

L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

- a) *valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun settore, eventualmente distinti in sub-obiettivi assegnati al singolo ufficio e/o al dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei report predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno, gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività indicate nel titolo I;*
- a) *erogazione del 50% del budget di settore, eventualmente ridotto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, con decurtazione valore parametrato individuale di ogni dipendente di cui al precedente punto 2. lett. d) in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:*

<i>assenze giorni lavorativi</i>	<i>% di riduzione</i>
<i>Da 0 a 20</i>	<i>0</i>
<i>Da 21 a 50</i>	<i>10</i>



Da 51 a 90	25
Da 91 a 130	40
Da 131 a 180	70
Oltre 180	100

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;

- b) erogazione della restante quota, comprensiva delle eventuali somme non attribuite in applicazione del precedente punto c), mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale secondo la disciplina dell'allegato A. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
4. Nel caso non si sia provveduto ad assegnare ai singoli dipendenti o a gruppi di essi l'articolazione degli obiettivi gestionali derivanti dalle schede di dettaglio del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale dell'ente, in coerenza con i programmi e progetti indicati nella relazione previsionale e programmatica, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza, per il 50% in rapporto alla scala parametrica di ogni dipendente del settore ed alle presenze in servizio, la quota restante a seguito della predisposizione della scheda di valutazione individuale da parte del responsabile del settore. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al responsabile del settore.

Per l'applicazione della procedura dell'IPOTESI B vedasi allegato C.

Il responsabile di settore consegna ad ogni suo collaboratore, entro il 30 giugno di ogni anno una scheda di valutazione intermedia, preferibilmente nel corso di appositi colloqui, sulla base della quale si provvederà ad erogare entro il mese di luglio il % delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

L'allegato A rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

5. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per l'anno 2004 pari a

€

Art. 14

Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo III



1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate del precedente titolo II risultano per l'anno 2015 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 6 a 12 del presente titolo secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
4	Indennità Comparto	1.487,88
6	Compenso per attività disagiate.	
7- 1.	Indennità di turno.	
7- 2.	Indennità di rischio.	360,00
7- 3.	Indennità di reperibilità.	
7- 4.	Indennità di maneggio valori.	
7- 5.	Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno (+ neve).	2.800,00
8- 1.	Compenso per particolari responsabilità	2.500,00
8- 2.	Compenso per specifiche responsabilità	600,00
9- 1.	Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	
9- 2.	Retribuzione di posizione e di risultato:	
10	Progressione economica orizzontale 2000-2003-2005-2007	8.712,13
11	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	
12	disponibilità in corso d'anno	3.000,00
13	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	2.920,48
	TOTALE	22.380,49

disponibilità fondo

22.380,49

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.



**TITOLO V°
DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 15

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita **un'indennità pari a € 50 mensili** strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita **un'indennità pari a € 50 mensili** correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004,

Art.16

Personale in distacco sindacale

Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 8 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della prestazione individuale del dipendente in distacco sindacale presa in considerazione è quella media della categoria (e/o posizione di accesso) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.

Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 10 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.

I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo di cui all'art. 3 del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

Art. 17

Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione



Per gli enti di nuova istituzione il fondo di cui all'art. 3 del presente contratto è costituito secondo le seguenti modalità:

1. per il personale assunto direttamente dal nuovo ente (unione di comuni, consorzio, ecc.), anche attraverso processi di mobilità, si provvede alla costituzione del fondo sulla base del valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che lo hanno costituito per la quota di risorse che hanno carattere di stabilità e di continuità (art. 31, comma 2 del CCNL del 22.1.2004), successivamente tali risorse potranno essere incrementate da quelle aventi carattere di variabilità o eventualità (art. 31, comma 3 dello stesso CCNL);
2. per il personale temporaneamente assegnato dagli enti aderenti al nuovo si provvede mediante il trasferimento delle risorse destinate al salario accessorio (con esclusione di quelle destinate alla progressione orizzontale) in rapporto all'inquadramento professionale del personale interessato; l'entità del trasferimento è periodicamente aggiornato in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza.

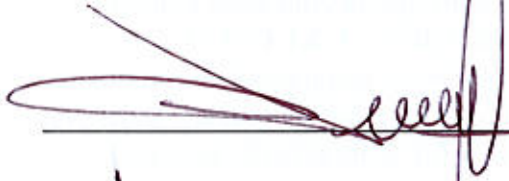

Nel caso di mobilità da un ente costituente al nuovo in applicazione del punto 1 e per la disciplina contenuta al precedente punto 2, gli enti di provenienza provvedono ad equivalente riduzione per la quota relativa al personale interessato da processi di mobilità o di assegnazione provvisoria delle risorse costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

**Art. 18
Disposizione finale**

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.

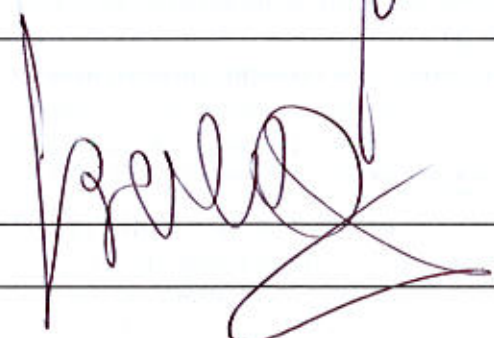
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:




Fondo straordinario - Risorse Finanziarie anno 2015

1	Fondo destinato anno 2003 art. 14 CCNL Si intendono le risorse finanziarie destinate al fondo nell'anno 1998 in fase di costituzione del fondo medesimo	5.742,09
2	Straordinario personale ex 7 [^] e 8 [^] q.f. Art. 15, comma a)	0
3	somma destinato straordinario anno 1998 dipendenti resp. somma media stanziata: €.	
4	Riduzione art.14 comma 4 (3%)	0
5	somma stanziata anno 2015	4.122,62
6	Le risorse eventualmente eccedenti a consuntivo sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15 del CCNL, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.	
7	Le risorse come sopra quantificate saranno incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.	
8	La delegazione di parte pubblica e le RSU si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.	
9	A decorrere dal 01.01.2000, le risorse destinate allo straordinario sono ridotte del 3%	
	A decorrere dal 01.01.2000 il limite massimo annuo individuale per il lavoro straordinario è rideterminato in 180 ore.	
	E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici Autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario di servizio.	
	I Maggiori oneri derivanti dall'applicazione dell'art. 22 (riduzione di orario) devono essere Fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi	
	Riposo compensativo: lo straordinario può essere recuperato solo su richiesta del dipendente Interessato di norma entro e non oltre il mese successivo	



Allegato A**SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI**

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione. In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha svolto correttamente il compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate. 	3






<ul style="list-style-type: none"> Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali. 	4
--	---

<p>2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.</p>	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. 	4

<p>3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.</p>	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità. 	3

Handwritten signature and scribbles in red ink.



Handwritten signature in blue ink.

<ul style="list-style-type: none"> Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative. 	4
---	---

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori. 	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. 	3



<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	4
---	---

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	4

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha 	3



trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.	
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4

8. Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4



9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	5

<ul style="list-style-type: none"> Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	4



11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti 	2

risultati.	
<ul style="list-style-type: none"> Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati. 	4

12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4



F.P.S. CISL - ~~F.P. CGIL~~

Vallecamonica - Sebino



Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Cat. A – B:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Cat. C :

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Punti 60



Cat. D :

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Responsabili di Settore:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60



CATEGORIE A e B

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE



IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

_____, Li _____





CATEGORIA C

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
3. Livello di iniziativa professionale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE



IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE



_____, Li _____



CATEGORIA D

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE



_____, Li _____

Scheda di valutazione

RESPONSABILI DI SETTORE

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:



IL RESPONSABILE DI SETTORE
 Per presa visione

_____, li _____




Allegato B

SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione nonché dei criteri generali contemplati nell'art. 10 del CCDI per l'anno 2004. In esso sono contenuti i modelli relativi alle schede individuali per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno della categoria.

A. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e del citato art.10 del CCDI per il 2004 le selezioni relative alla categoria A e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni compreso il 2004 (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due in applicazione del punto 4 del citato articolo 10);
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di 50 punti sono attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita valutando 5 punti per ogni anno di servizio nella categoria e 3 punti per ogni anno di servizio nelle categorie inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- fino ad un massimo di 10 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente valutando 3 punti per ogni corso prendendo in esame gli ultimi 5 anni.



Progressione economica per le categoria A e per le posizioni iniziali delle categorie B e C

Categorie	Progressioni	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
A	Tutte	1) esperienza acquisita	50	5 o 3 punti per ogni anno di servizio	5 punti ogni anno di servizio nella cat. 3 punti per ogni anno nelle categorie inferiori.
B	Da B1 a B2 e da B3 a B4 (se giuridico)	2) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.
C	Da C1 a C2	3) corsi di aggiornamento professionale	10	Corsi di qualificazione e di aggiornamento	di 3 punti per ogni corso negli ultimi 5 anni
Totale			120		

[Handwritten signature and scribbles]

B. Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, tenuto conto delle precisazioni effettuate in precedenza per la posizione iniziale C3 quale posizione giuridica di accesso, quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni compreso il 2004 (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due);
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di 20 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame gli ultimi 5 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a 5 punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o superiore alle 24 ore e 2 punti sono attribuiti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa.

Progressione economica per le categorie B e C

Categoria	Progressione	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
B	Da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6 e da B6 a B7.	1) arricchimento professionale	20	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	5 punti per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 2 punti per corsi pari ad una giornata lavorativa.
C	Da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5.	2) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.
Totale			80		



C. Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della categoria D vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- viene calcolata la **media delle schede di valutazione individuale** degli ultimi tre anni compreso l'anno in corso (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due);
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è **pari a 60** (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- **fino ad un massimo di 30 punti** sono attribuiti in relazione ai corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in considerazione gli ultimi 5 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a 3 punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o superiore alle 24 ore, 1 punto viene attribuito in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa. L'eventuale frequenza di master o corsi post-universitari di durata superiore quattro mesi con frequenza di almeno un giorno settimanale è valutato 12 punti.

Progressione economica per la categoria D

Categoria	Progressione	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
D	Tutte	1) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.
		2) arricchimento professionale	30	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	12 punti per master o corso post-universitario; 3 per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 1 punto per corsi pari ad una giornata lavorativa.
		Totale	90		



SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
 (scheda valida per tutte le progressioni della "A")
 (scheda valida per la prima progressione della B, B3 posizione di accesso e C)

Cognome e nome dipendente: _____
 Categoria economica di appartenenza: _____
 Profilo professionale: _____
 Direttore generale/Responsabile di settore: _____
 Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1.	Esperienza acquisita:	massimo.	Punti	Totale
	Anzianità di servizio c/o enti locali	50		
	ex 2 [^] q.f.= anni _____ mesi _____	5 o 3		
	Cat. A = anni _____ mesi _____	Punti		
	Cat. B, pos. B1 = anni _____ mesi _____	Per anno		
	Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ mesi _____	Di		
	Cat. C pos. C1	Servizio		
2.	Impegno e qualità prestazione individuale	Massimo	Punti	Totale
		60		
	Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni			
	Sono necessari almeno due anni di valutazione:			
	1° anno			
	2° anno			
	3° anno			
	Media			
		Totale		
3.	Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
	3 punti per ogni corso di formazione effettuato negli ultimi 5 anni.	10		
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
		120	TOT.	

Data _____

Per presa visione: il lavoratore: _____

Osservazioni del lavoratore: _____

Il Direttore generale/ il Responsabile del settore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
(scheda valida per le progressioni successive alla prima delle categorie B e C)

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di settore: _____

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1.	Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
	Corso di almeno 24 ore 5 punti, corso di almeno una giornata 2 punto. Si considerano gli ultimi 5 anni	20		
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
2.	Impegno e qualità prestazioni individuali	Massimo	Punti	Totale
	Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni	60		
	Sono necessari almeno due anni di valutazione:			
	1° anno			
	2° anno			
	3° anno			
			Media	
			TOT.	

Per presa visione: il lavoratore _____

Osservazioni del lavoratore _____

Data _____

Il Direttore generale/Il Responsabile del settore _____



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and a smaller one below it.

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
(scheda valida per tutte le progressioni in categoria D)

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Direttore generale/Responsabile di settore: _____

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica _____

1.	Arricchimento professionale Master 12 punti, corso di almeno 24 ore 3 punti, corso di almeno una giornata 1 punto. Si considerano gli ultimi 5 anni Anno n° attestati Anno n° attestati Anno n° attestati Anno n° attestati Anno n° attestati	Massimo	Punti	totale
		30		
			TOTALE	
2.	Impegno e qualità prestazioni individuali Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni Sono necessari almeno due anni di valutazione: 1° anno 2° anno 3° anno	Massimo	Punti	Totale
		60		
			Media	
		90	TOT.	

Per presa visione: il lavoratore _____

Osservazioni del lavoratore _____

Data _____

Il Direttore Generale/Responsabile di settore. _____



Handwritten text at the top of the page, possibly a title or header.

Main body of handwritten text, appearing as several lines of cursive script.

Lower section of handwritten text, continuing the main body of the document.