

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
del personale dipendente del
COMUNE DI CETO**

Anni 2019 e 2020

Il giorno VENTIDUE del mese di NOVEMBRE dell'anno 2021 tra:

La Delegazione di parte pubblica:

Composta dal Presidente Segretario Comunale Dott. Paolo Scelli

La Delegazione di parte sindacale:

Composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

F.P. CGIL Sig. Cotti Cometti Giorgio.

F.P.L. UIL Sig. Sanzogni Roberto



Considerato che alla data odierna non risultano sottoscritti i Contratti Collettivi Decentrati Integrativi del Comune di Ceto per gli anni 2019 e 2020.

Richiamato l'orientamento applicativo dell'ARAN RAL160 recante, ai sensi dell'art. 5, comma 4 del CCNL del 01/04/1999 e successive modifiche, *"i contratti collettivi decentrati integrativi.... Conservano la loro efficacia fino alla stipulazione... dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi"*. Pertanto fino a quando non sarà sottoscritto il nuovo contratto integrativo, l'Ente **dovrà** continuare ad applicare tutte le clausole del precedente contratto integrativo.

Considerato che tale clausola è ripresa anche all'art. 8 comma 7 del CCNL 2016/2018 che reca "Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi"

Considerato che il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo previgente è quello relativo all'anno 2018 sottoscritto in via definitiva in data 20/06/2019.

Tutto ciò considerato e richiamato, con la presente,

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Per quanto attiene gli istituti contrattuali per le annualità 2019 e 2020 in mancanza di formale sottoscrizione dei rispettivi contratti integrativi, continuerà ad applicarsi il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo previgente relativo all'anno 2018 sottoscritto in via definitiva in data 20/06/2019 (allegato).

Per quanto concerne la liquidazione delle annualità 2019 e 2020 si procederà pertanto applicando i criteri previsti dal sopra richiamato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo previgente relativo all'anno 2018 sottoscritto in via definitiva in data 20/06/2019

La presente scrittura ha valore, a tutti gli effetti, di stipula dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi per gli anni 2019 e 2020.

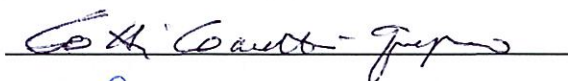
Lì, 22/11/2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:
Dott. Paolo scelli

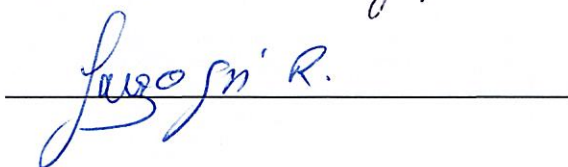


I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Giorgio Cotti Cometti



Sanzogni Roberto





**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
del personale dipendente del
COMUNE DI CETO**

ANNO 2018

Modalità di ripartizione risorse economiche anno 2018

Two handwritten signatures are visible at the bottom of the page. The signature on the left is written in cursive and appears to be 'L. V.' followed by a flourish. The signature on the right is also in cursive and is more stylized, ending with a large loop.

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno 2019 tra:

La *Delegazione di parte pubblica*, composta dal Presidente, Segretario Comunale dott. Germano Pezzoni

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

F.P. CGIL Sig. Cotti Cometti Giorgio.

F.P.L. UIL Sig. Sanzogni Roberto

e le *Rappresentanza Sindacali Unitaria* nella persona del Sig. Cappozzo Ines Caterina.

SI STIPULA IL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

ART. 1

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

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

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

b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;

c) 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).

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività		
1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2007, art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 30.752,01
1.b	0,62 % del monte salari dell'anno 2001 in applicazione art. 32, comma 1 del CCNL 22.1.2004.	€ 1.005,92
1.c	0,50 % del monte salari dell'anno 2001 in applicazione art. 32, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 811,23
1.d	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/01 non contenuti nel CCDI del 2007 in applicazione di successive disposizioni.	

1.e	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2008.	
1.f	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corrisponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€. 3.234,15
1.g	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'incremento della dotazione organica.	€. 3.704,76
1.h	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2008.	
1.i	0,5 % del monte salari dell'anno 2003 in applicazione dell'art.4, comma 1 del CCNL del 9 maggio 2006.	€. 876,64
1.l	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 11 aprile 2008.	€. 1.378,31
1.m	Decurtazione per riduzione personale	- €. 4.176,30
1.n	Decurtazione per personale in mobilità	
	TOTALE RISORSE STABILI soggette a tetto salario accessorio	€. 37.586,72
1.o	Maggiori risorse derivanti dal differenziale delle progressioni a seguito dell'applicazione del nuovo CCNL 2016/2018	€. 599,68
	TOTALE RISORSE STABILI	€. 38.186,40

2	RISORSE VARIABILI ANNO 2018	
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 - contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione (art. 15 comma 1 lettera d CCNL 1.4.1999 modificato art. 4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001).	
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 - risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie (art. 15 comma 1 lettera d modificato art. 4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001).	
2.d	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinari (art. 15 comma 1 lettera m del CCNL 1.4.1999).	
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	
2.f	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999).	
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale (art. 54 del CCNL 14.9.2000).	
2.h	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.) (art. 15 comma 1 lettera K CCNL 1.4.1999).	

3

Laure

[Signature]

[Signature]

2.i	Risorse derivanti dall'art. 8, comma 3, lett. a) e b) del CCNL del 11 aprile 2008 (fino a un massimo dello 0,3% monte salari del 2005 se il costo del personale è compreso tra il 25% e il 32% delle entrate correnti anno 2007 o fino ad un massimo dello 0,9% dello stesso monte salari se il costo del personale è inferiore al 25% delle entrate correnti).	
3	SOMME NON UTILIZZATE	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	
3.b	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 31 comma 5 CCNL del 22.1.2004 e art. 17 comma 5 CCNL del 1.4.1999).	
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art. 32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).	
3.d	Somme provenienti da altre amministrazioni	
	TOTALE RISORSE VARIABILI 2018 (2+3)	0,00
	TOTALE FONDO	€ 38.186,40

2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività 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" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

2. Non sono detratte dal fondo 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.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Per l'anno 2018 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria C	€. 41,46	5 dipendenti
Categoria B	€. 35,57	2 dipendenti

Per un totale annuo complessivo di €. 3.181,22.

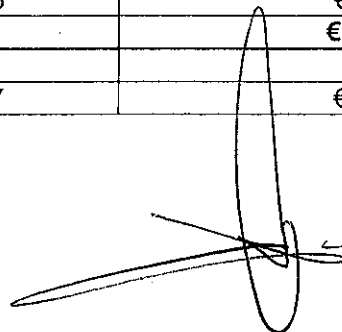
ART. 3

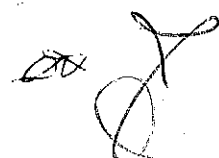
Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate

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 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - cessato dal servizio;
 - che ha avuto una progressioni verticale;
 - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. 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.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente comma 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

PERSONALE DIPENDENTE		COSTO PROGRESSIONI	
Categoria	N. Dipendenti	Posizione Economica di sviluppo	Trattamento posizione economica di sviluppo (compresa la 13ª mensilità)
Categoria C			
	3	C5	€. 8.277,96
	2	C3	€. 2.298,10
TOTALE CATEGORIA C	5		€. 10.576,06
Categoria B			
	2	B7	€. 4.595,91

5
P
A
R





TOTALE CATEGORIA B	2		€. 4.595,91
TOTALE COMPLESSIVO	7		€. 15.171,97

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessivi €. 15.171,97 di cui Euro 1.088,16 a carico del bilancio dell'Ente ed €. 14.083,81 a carico del fondo.

ART. 4

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, risulta ammontare:

TOTALE FONDO 2018	€. 20.921,37
-------------------	--------------

ART. 5

**Risorse destinate al pagamento delle indennità di:
turno, rischio, rientro, maneggio valori e indennità educativa**

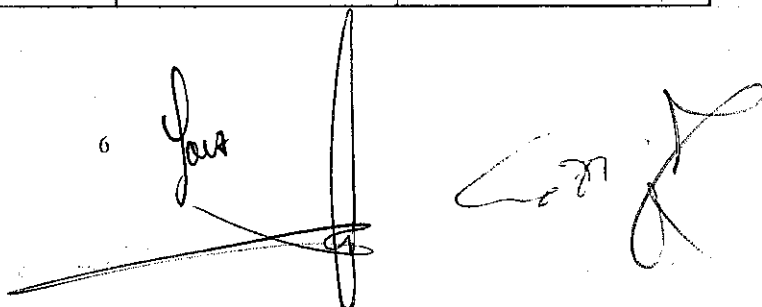
1. L'indennità di rischio.

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 €. 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) 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;
- d) è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- e) le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Rischio		
Anno	N. dipendenti interessati	Importo massimo
2018 (11 mesi)	1 Operatori squadra manutentiva	€. 330,00

6



2. Indennità di turno, pronta disponibilità orario notturno, festivo e notturno – festivo.

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.2000. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. I profili beneficiari di tale indennità sono gli agenti di polizia locale.

Il compenso relativo alla maggiorazione per orario notturno, festivo e festivo notturno, previsto dall'art. 24 del CCNL del 14.09.2000, viene corrisposto al personale dipendente in considerazione del lavoro svolto nella giornata festiva.

Disagio		
Anno	N. dipendenti interessati	Importo massimo
2018	2	€ 325,00

Pronta disponibilità		
Anno	N. dipendenti interessati	Importo massimo
2018	1	€ 1.000,00

La pronta disponibilità riguarda il personale addetto all'area tecnica ed attiene ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività, della salvaguardia della pubblica incolumità, oltre al pronto espletamento delle necessità dell'Ente non preventivamente programmabili.

Inoltre, detta disponibilità attiene anche alla gestione dei servizi cimiteriali da svolgere tutto l'anno anche al di fuori del normale orario di servizio e nelle giornate festive secondo esigenze non preventivamente pianificabili.

L'importo dell'indennità per pronta disponibilità verrà determinato applicando la seguente formula $€ 1.000,00 \times S \times Z$

Coefficiente S determinato secondo la seguente formula:

$$S = 1 - (\text{giorni di malattia} / \text{giorni lavorativi})$$

Coefficiente Z disturbo effettivo determinato secondo la seguente tabella:

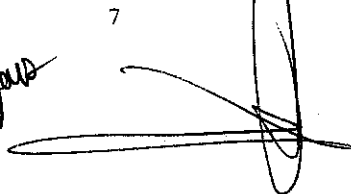
<i>disturbo effettivo chiamate fuori orario di lavoro</i>	<i>Coefficiente Z</i>
<i>Chiamate >15</i>	<i>1</i>
<i>Chiamate 14-10</i>	<i>0,75</i>
<i>Chiamate 9-5</i>	<i>0,50</i>
<i>Chiamate < 4</i>	<i>0,25</i>

Per l'anno 2015 i parametri S e Z sono uguali ad 1 (uno).

3. Indennità di maneggio valori.

La locuzione "maneggio valori" deve intendersi riferita all'attività di cassa che comporta la movimentazione di denaro contante, assegni bancari e circolari, valori bollati, limitatamente, per questi ultimi, alla sola fattispecie in cui il dipendente addetto provveda direttamente ad acquistarli presso le rivendite autorizzate.

Sono esclusi dal computo le marche comunali (in quanto il relativo valore è già contabilizzato come denaro riscosso), i buoni pasto e quanto non esplicitamente indicato nel comma precedente.



L'indennità "maneggio valori" compete a tutti gli operatori che, in modo continuativo, sono assegnati a servizi di cassa. L'indennità spetta, comunque, nelle sole giornate in cui il dipendente è presente in servizio ed è effettivamente adibito a tale attività, quindi nelle sole giornate in cui effettua movimenti di cassa.

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Al fine della corretta liquidazione dell'indennità giornaliera spettante, si devono prendere a riferimento gli importi movimentati globalmente, all'interno dell'Ufficio, nell'arco dell'anno precedente la liquidazione. Qualora su di un medesimo servizio (caratterizzato da attività continuativa di "maneggio valori di cassa") sia assegnata, durante l'anno o frazione di anno, contemporaneamente a più dipendenti la responsabilità dell'attività di cassa, dovrà essere individuato "l'importo medio mensile", per l'anno o per il periodo interessato, dei valori di cassa maneggiati. Tale somma si ottiene dividendo l'importo medio mensile maneggiato, riferito all'Ufficio, per il numero di dipendenti assegnati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad €. 3.000,00 indennità €. 1,55 giornaliera
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 1.000,00 ed € 2.999,99 indennità €. 1,00 giornaliera
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 1,00 ed € 999,99 indennità €. 0,50 giornaliera.

La media mensile di valori maneggiati e i giorni di effettivo maneggio è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili e dall'Economo comunale.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

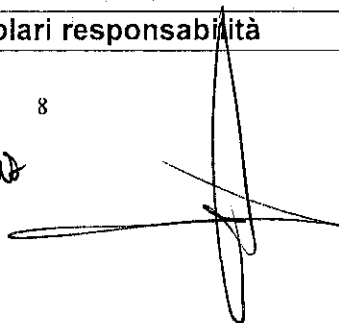
ART. 6

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per il personale appartenente alle categorie B, C e D cui sono state attribuite con atto formale, particolari responsabilità, è prevista, 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 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, l'attribuzione per ogni dipendente di una indennità in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi.
2. L'indennità per particolari responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione delle particolari responsabilità	Indennità
--	-----------

8
Jus



Responsabilità dei procedimenti amministrativi e/o tecnici di particolare complessità, che comportano necessariamente attività di pianificazione, organizzazione e coordinamento del personale, affidato allo stesso servizio.	€. 2.000,00
--	-------------

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari 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, e sarà corrisposta in subordine alla oggettiva valutazione dei risultati ottenuti, da parte del Responsabile di Posizione Organizzativa di riferimento.
- 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.
- Nel caso in cui la persona ricopra un ruolo per un periodo inferiore all'anno, viene rideterminata in base ai mesi effettivi di copertura ruolo.
- Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Totale dipendenti	Ruolo dei dipendenti interessati	Mesi	Somma prevista
1	Ufficio ragioneria	12	€. 2.000,00

ART. 7

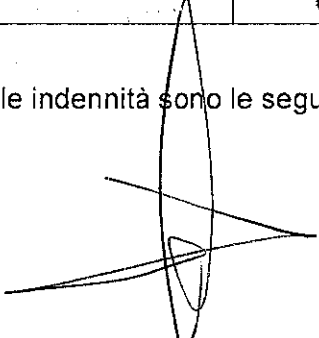
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- Per i 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**, nella misura massima di **€ 300,00** annui.
- 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
Responsabile tributi	€. 300,00
Archivisti informatici (Protocollo informatico Generale)	€. 300,00
Ufficiale elettorale	€. 300,00
Addetto ufficio relazioni con il pubblico	€. 300,00
Formatori professionali	€. 300,00
Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	€. 300,00
Responsabile servizi di protezione civile	€. 300,00

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

9

fas  *En* 

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
€. 300,00	Ufficio anagrafico (n. 2)	€. 600,00
€. 300,00	Messo notificatore (n. 1)	€. 300,00
€. 300,00	Archivisti informatici (n. 1)	€. 300,00
TOTALE		€. 1.200,00

ART. 8
Progetti strumentali approvati dall'Ente

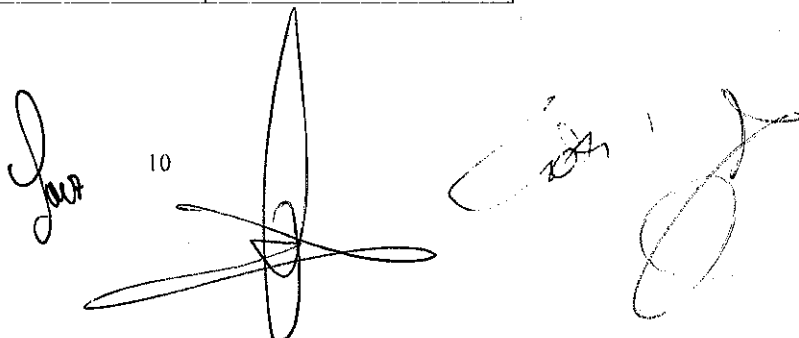
- Ogni anno la Giunta Comunale può approvare progetti strumentali, anche sottoposti dai dirigenti, ovvero, dai Responsabili di Posizione Organizzativa (art. 17, comma 1 CCNL 1/4/99), in coerenza con i programmi e progetti della Relazione Previsionale e Programmatica, in attuazione degli indirizzi politici e degli obiettivi della Giunta stessa.
- I progetti verranno valutati utilizzando gli indicatori di valutazione di cui alla seguente tabella:

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato	Valutazione
Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.	0%
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.	50%
Ha svolto in modo correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	75%
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.	100%

- In base all'indicatore di valutazione assegnato al dipendente verrà determinato il coefficiente Z che verrà poi utilizzato per determinare l'importo del premio. Il coefficiente Z viene determinato secondo la seguente tabella:

Percentuale raggiungimento degli obiettivi	Coefficiente Z
0%	0,50
50%	0,76
75%	0,89
100%	1

10



ART. 9
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

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:
- a) per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - b) per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - c) per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - d) per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
 - e) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
 - f) 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 questo ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - g) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

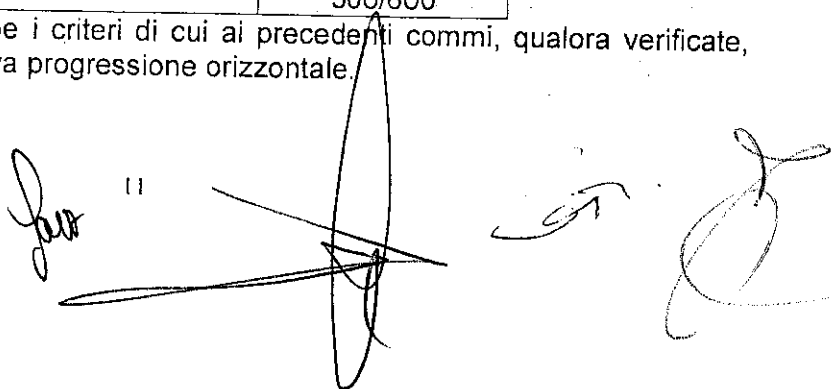
2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri generali per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono indicati nel Sistema di Valutazione vigente, inoltre:

- a) per le selezioni relative alla categoria A la valutazione della prestazione svolta negli ultimi due anni secondo il vigente Sistema di Valutazione;
- b) per quelle relative alle categorie B e C la valutazione delle prestazioni svolte negli ultimi due anni secondo il vigente Sistema di Valutazione;
- c) per le selezioni relative alla categoria D la valutazione delle prestazioni svolte negli ultimi due anni secondo il vigente Sistema di Valutazione;
- d) la valutazione finale, agli effetti della progressione orizzontale riconosciuta sulla base delle disposizioni normative vigenti (ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi), dovrà ottenere il punteggio minimo di seguito descritto:

Cat.	Criteri generali	Punteggio medio minimo valido
A	Media delle schede di valutazione individuale degli ultimi due anni.	380/600
B		400/600
C		450/600
D		500/600

- e) le parti concordano che i criteri di cui ai precedenti commi, qualora verificate, danno diritto alla relativa progressione orizzontale.

11

The bottom of the page features several handwritten signatures and a large, circular official stamp. The stamp is partially obscured by the signatures and has some illegible text inside. The signatures are in dark ink and appear to be from different individuals.

3. Per l'anno 2018 non sono previste progressioni orizzontali.

ART. 10

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Il fondo previsto all'art. 17, comma 2, lettera a) del vigente CCNL (Produttività collettiva e miglioramento dei servizi) è destinato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo e all'impegno individuale in modo selettivo secondo i risultati accertati con la metodologia di valutazione inserita ai punti successivi.
2. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
3. Le risorse sono distribuite al 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 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.
4. 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/progetti assegnati a ciascun dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno). La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determinerà il coefficiente di cui all'art. 8 del presente contratto di per l'erogazione delle risorse nell'anno;
 - b) compilazione da parte del responsabile di servizio delle schede di valutazione individuale annuale;
 - c) 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;
 - d) Le eventuali somme non utilizzate/erogate sui fondi di previsione di cui ai precedenti articoli, saranno utilizzate all'interno delle risorse per la incentivazione individuale e di gruppo per il raggiungimento degli obiettivi di PEG.

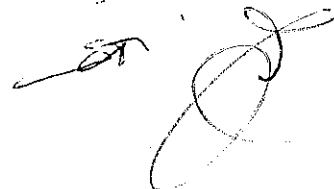
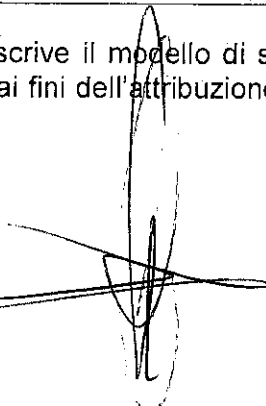
ART. 11

Schede di valutazione individuali

1. Il sistema di valutazione di seguito descritto descrive il modello di scheda di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di



12



risultato e delle schede di valutazione individuali dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. In base all'art. 37 del CCNL 22/1/2004 l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1998-2001 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da estendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa richiesta.
3. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione degli Enti, seguendo i dettami del presente Contratto Decentrato Integrativo per la disciplina del Salario Accessorio.
4. Le schede di valutazione dei titolari di posizione organizzativa vengono effettuate dall'apposito Nucleo di Valutazione (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.
5. La modalità di ripartizione del fondo di incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si basa su un sistema di valutazione dell'apporto individuale del dipendente utilizzando le schede di valutazione di seguito approvate:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE - COEFFICIENTE "S"

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "A" e "B"

Nome e Cognome _____ data di nascita _____ Anno _____
 residenza _____ cat. _____ pos. economica _____

DIPENDENTI CATEGORIA "A" E "B"

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati.	1	2	3	4	5	6	8	48
2. Autonoma gestione del tempo nell'ambito degli obiettivi del centro di responsabilità Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo negli ambiti imposti dai compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	8	48

for

[Large signature]

[Signature]

[Signature]

DIPENDENTI CATEGORIA "A" E "B"

a) Ambito: comportamenti organizzativi

3. Soluzione dei problemi, autonomia operativa e rendimento Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e di sviluppare in autonomia la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta nell'ambito dei compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	8	48
4. Condivisione degli obiettivi di gruppo e superamento dei conflitti Capacità d'integrarsi nel proprio gruppo di lavoro condividendone gli obiettivi e di gestire correttamente gli eventuali rapporti con gli utenti interni ed esterni al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso	1	2	3	4	5	6	8	48
5. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni (colleghi, superiori, pubblico e utenza esterna in genere) contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	8	48
Somma punteggi							40	240

b) Ambito: qualità delle prestazioni

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Orientamento alla qualità Capacità di orientare la propria attività verso la qualità reale e percepita del servizio reso; disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti.	1	2	3	4	5	6	10	60
2. Affidabilità e conoscenza delle procedure Affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi, conoscenza delle procedure operative dell'ente e capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime.	1	2	3	4	5	6	10	60
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati Capacità di ottimizzare l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso (interno/esterno) verificandone il risultato e gli aspetti economici connessi (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati)	1	2	3	4	5	6	10	60

b) Ambito: qualità delle prestazioni**4. Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale,**

Capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere operativo; capacità di svolgere i compiti assegnati mostrando impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali; traduzione in comportamenti operativi degli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative:

1	2	3	4	5	6	peso	punteggio
						10	60

Somma punteggi**40****240****c) Ambito: valutazione dei risultati**

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Risultati individuali Raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	10	60
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi del P.E.G. Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi / progetti di gruppo ai quali il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	10	60
Somma punteggi							20	120

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE - COEFFICIENTE "S"

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "C" e "D"

Anno _____

Nome e Cognome _____ data di nascita _____

residenza _____ cat. _____ pos. economica _____

DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati; disponibilità al cambiamento, capacità d'iniziativa e propensione ad individuare e suggerire nuove soluzioni alternative ed innovative	1	2	3	4	5	6	6	36
2. Autonomia operativa e gestione del tempo Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando al contempo orientamento al risultato; capacità di finalizzare la propria attività agli obiettivi del centro di responsabilità; capacità di gestire le risorse disponibili; partecipazione alla definizione degli obiettivi del centro di responsabilità ed alla verifica del perseguimento	1	2	3	4	5	6	6	36

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

3. Soluzione dei problemi e rendimento Grado d'autonomia nella gestione di situazioni critiche e nell'adozione di soluzioni alle stesse; capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate; capacità di sviluppare la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta	1	2	3	4	5	6	6	36
4. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni, con collaboratori, colleghi, superiori, pubblico e l'utenza esterna in genere, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	6	36
5. Integrazione e gestione dei conflitti Capacità prevenire l'insorgere dei conflitti e di risolvere quelli in corso favorendo l'integrazione all'interno del proprio gruppo di lavoro e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	6	36
Somma punteggi							30	180

b) Ambito: qualità delle prestazioni

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Orientamento alla qualità Capacità di ottimizzare l'attività al fine di massimizzare la qualità avvertita del servizio reso (interno/esterno); disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni finalizzata a migliorare l'impatto sulla struttura e sull'utenza.	1	2	3	4	5	6	10	60
2. Conoscenza dei processi Conoscenza delle procedure operative dell'ente; capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime; affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi; capacità d'analisi, di razionalizzazione e di semplificazione dei processi di lavoro	1	2	3	4	5	6	10	60
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati e sensibilità economica ed orientamento al risultato Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati mostrando costante attenzione agli aspetti economici	1	2	3	4	5	6	10	60

Jaw

[Signature]

[Signature]

connessi all'attività di competenza (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati); coinvolgimento nei processi di lavoro e sviluppo di favorevoli fattori di clima e motivazione

Attitudine ed impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta; capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere tecnico e gestionale; capacità di tradurre in comportamenti operativi gli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative:

1

2

3

4

5

6

10

60

Somma punteggi

40

240

Jas

18



b) Ambito: qualità delle prestazioni**Ambito: valutazione dei risultati**

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	15	90
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	15	90
Somma punteggi							30	180

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE - COEFFICIENTE "S"**Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "D"**

Anno _____

Nome e Cognome _____ data di nascita _____

residenza _____ cat. _____ pos. economica _____

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (titolari di p.o.)**a) Ambito: comportamenti organizzativi**

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Autonomia Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla organizzazione delle risorse	1	2	3	4	5	6	4	24
2. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	4	24
3. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	4	24

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (titolari di p.o.)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

4. Orientamento alla domanda Capacità di analisi della domanda e di anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	4	24
5. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	4	24
Somma punteggi							20	120

b) Ambito: qualità delle prestazioni

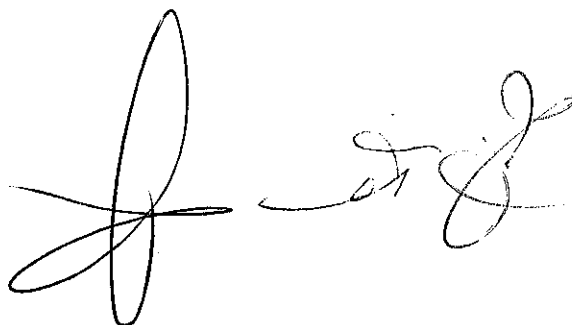
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Negoziazione e gestione dei conflitti Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30
2. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
3. Rapporti esterni e contrattuali Capacità di rappresentare l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, di gestire rapporti costruttivi con interlocutori esterni, di gestire rapporti contrattuali attivati.	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento; adattabilità al contesto operativo ed alle situazione di insufficienza di risorse	1	2	3	4	5	6	5	30
5. Conoscenza dei processi e professionalità applicata Conoscenza delle procedure e dei processi interni	1	2	3	4	5	6	5	30

b) Ambito: qualità delle prestazioni

all'ente e capacità d'analisi e riprogettazione degli stessi; capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica									
6. Sviluppo professionale Attitudine ed impegno per l'approfondimento ed aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali e traduzione in comportamenti operativi delle competenze acquisite con la partecipazione alle seguenti azioni formative: _____ _____ _____	1	2	3	4	5	6	5	30	
	Somma punteggi						30	180	

C) Ambito: valutazione dei risultati

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	25	150
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi e degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	25	150
	Somma punteggi						50	300



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE - COEFFICIENTE "S"

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "DIRIGENTI"

Nome e Cognome _____ data di nascita _____ Anno _____
 residenza _____ cat. _____ pos. economica _____

"DIRIGENTI"

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	5	30
2. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
3. Orientamento alla domanda Capacità di orientare l'attività della struttura all'analisi della domanda e allo sviluppo di attitudini progettuali volte ad anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	5	30
Somma punteggi							20	120

b) Ambito: qualità delle prestazioni

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione	peso	punteggio
-------------------------------	-------------	------	-----------

b) Ambito: qualità delle prestazioni

1. Negoziazione e gestione dei conflitti

Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso

1

2

3

4

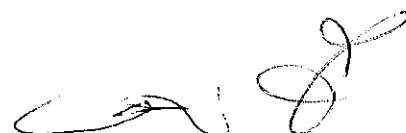
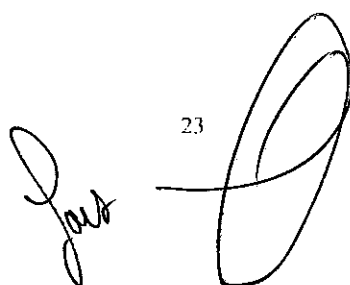
5

6

5

30

23



b) Ambito: qualità delle prestazioni								
2. Soluzione dei problemi Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento.	1	2	3	4	5	6	5	30
3. Capacità progettuali Capacità di orientare l'attività dell'ente alla progettazione di nuovi servizi e ad un costante adeguamento della gestione delle risorse ai fini del soddisfacimento della domanda in essere e all'individuazione della domanda inespressa	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
Somma punteggi							20	120

C) Ambito: valutazione dei risultati								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	60	360
Somma punteggi							60	360

I Responsabili titolari di Posizione Organizzativa o l'organismo Indipendente di Valutazione, sulla scorta della metodologia qui proposta, valuta le prestazioni rese dai Responsabili in Posizione Organizzativa "pesando" i parametri relativi agli ambiti (comportamenti organizzativi e risultati) espressi nella specifica scheda.

In particolare:

- Assegna un indice d'intensità (si veda tabella sottostante) ad ognuno dei parametri dell'ambito "comportamenti organizzativi", tenendo conto del livello di prestazione raggiunto, moltiplica tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti;
- Valuta, sempre attraverso l'utilizzo degli indici di intensità, il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo di Peg e calcola un indice d'intensità medio degli stessi¹, da riportare nella scheda di valutazione e moltiplicare per il peso attribuito all'ambito "risultati";

The page contains several handwritten signatures. On the left, there is a signature that appears to be 'Jav'. In the center, there is a large, stylized circular stamp or signature. On the right, there are two more signatures, one of which is a large, bold 'X' or 'Z' shape.

- Somma i valori ottenuti nei diversi ambiti (il punteggio sarà compreso tra i 100 e i 600 punti), colloca il valore ottenuto nella relativa fascia definita ai fini della quantificazione economica dell'indennità.

INDICI DI INTENSITÀ PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI

INDICE	DESCRIZIONE	
1	Prestazione: assolutamente inadeguata	Risultato: gravemente insufficiente
2	Prestazione: inadeguata	Risultato: non completamente in linea con le attese
3	Prestazione: migliorabile	Risultato: in linea con le attese
4	Prestazione: buona	Risultato: discretamente raggiunto
5	Prestazione: molto buona	Risultato: pienamente raggiunto
6 (*)	Prestazione: eccellente	Risultato: superiore alle attese

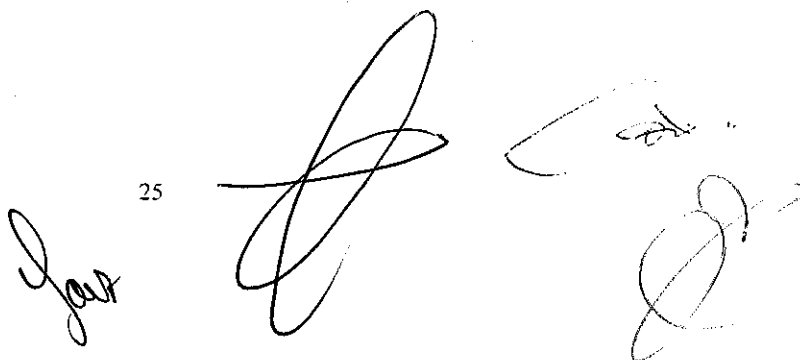
(*) nota: L'attribuzione dell'indice di intensità "6" è attribuito in via eccezionale unicamente per far emergere particolari eccellenze, non ripetibili negli anni successivi.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo, i Responsabili di area dovranno compilare le schede di valutazione relative ai singoli dipendenti, al fine di determinare la quota spettante agli stessi.

L'Organismo indipendente di valutazione è poi tenuto a riesaminare le valutazioni dei singoli dipendenti, espresse dai competenti Responsabili di Area, al fine di evitare situazioni di squilibrio fra dipendenti di aree diverse legate alle inevitabili divergenze valutative da un responsabile all'altro.

L'Organismo indipendente di valutazione dopo aver analizzato le schede potrà apportare alle stesse eventuali modifiche o correzioni secondo criteri condivisi dai componenti nell'ambito della seduta di valutazione.

La valutazione prima che sia definitiva va comunicata al dipendente, il quale può presentare le sue osservazioni scritte entro 5 giorni dal ricevimento al Responsabile di area, il quale deve motivare adeguatamente le sue decisioni.



FORMULA EROGAZIONE INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ

Il meccanismo per la quantificazione individuale dell'incentivo di produttività è il seguente:

F = FONDO INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ

H = RAPPORTO GIORNI LAVORATI GIORNI DOVUTI

P = PARAMETRO CATEGORIA, ESPRESSO IN COEFFICIENTE DIVIDENDO IL PARAMETRO X 100

S = COEFFICIENTE APPORTO INDIVIDUALE = somma punteggi conseguiti nella scheda individuale

K = TOTALE COEFFICIENTI SINGOLO DIPENDENTE

§K = TOTALE COEFFICIENTI K SINGOLI DIPENDENTI

Z = NUOVO COEFFICIENTE LEGATO ALLA PERCENTUALE DEGLI OBIETTIVI PROGETTUALI DI OGNI SINGOLO DIPENDENTE

I = QUOTA INCENTIVO SINGOLO DIPENDENTE

L'erogazione del fondo avviene secondo la seguente formula:

$$K = H * P * S * Z \quad I = \frac{F}{\sum K} * K$$

L'erogazione del fondo avviene tenendo conto della presenza in servizio, del parametro legato alla categoria ed alla partecipazione in termini di qualità e di intensità individuale agli obiettivi assegnati nel modo seguente:

moltiplicatore = fondo complessivo / (A) sommatoria parametri categorie dipendenti dell'ente

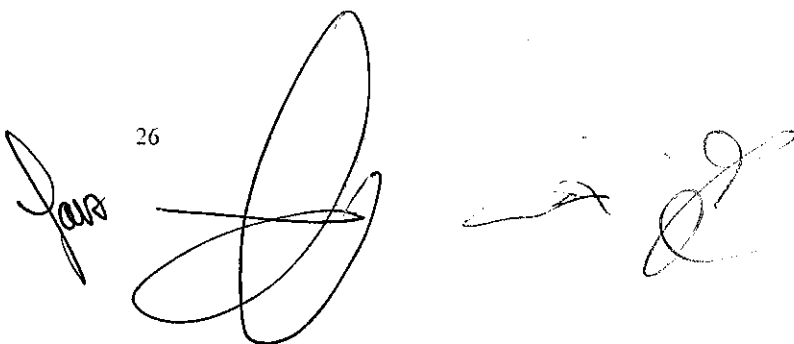
* sommatoria % mesi di servizio (per nuovi assunti o cessati)

PRESENZA IN SERVIZIO – coefficiente "H"*

La quota presenze può essere soggetta a decurtazione per:

1. part time = in rapporto alla percentuale di orario a tempo parziale;
2. aspettativa volontaria = in ragione del periodo richiesto e concesso;
3. pensionamento, cessazione o assunzione nel corso dell'anno = in ragione del periodo di tempo lavorato nell'anno.
4. Assenze per malattia, congedi ecc = in ragione del periodo richiesto.
5. Ore prestate in comando presso l'Unione. Tali assenze vengono parametrize applicando alle ore prestate in comando presso l'Unione un coefficiente pari al 25% (esempio: un dipendente che presta attività lavorativa presso l'unione per n. 4 ore settimanali al fine dell'assenza viene considerata sola la quota di 1 ore settimanale).
6. Prestazione lavorativa presso altri enti comando/distacco = in ragione del periodo prestato presso l'altro ente

26

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the left of the signatures is a large, stylized circular stamp or seal, also in black ink. The number '26' is printed above the signatures.

SCALA PARAMETRALE – coefficiente “P”*

Per l'assegnazione delle quote del fondo viene fissata la seguente scala parametrica in rapporto alla categoria posseduta da ciascun dipendente:

Categoria – A.1/A.5	parametro 110
Categoria – B.1/B.7 – ex 4° livello	parametro 120
Categoria – B.3/B.7 – ex 5° livello	parametro 130
Categoria – C.1/C5	parametro 140
Categoria – D.1/D6 ex 7° livello	parametro 150
Categoria – D.3/D6 ex 8° livello	parametro 160

APPORTO INDIVIDUALE – coefficiente “S” *

Ai fini dell'attribuzione del coefficiente di apporto individuale si terranno in considerazione:

- la partecipazione del lavoratore alla fase preparatoria del programma e/o progetto relativo all'incentivo di produttività,
- il rispetto delle indicazioni di lavoro in esso contenute,
- la capacità di iniziativa e la disponibilità ad effettuare orari diversi e/o mobilità per esigenze di servizio, sempre che non sia previsto nei programmi e/o progetti altra possibilità,
- la capacità di adattamento al mutamento temporaneo di funzioni,
- lo spirito di collaborazione con i colleghi dell'ufficio,
- l'assunzione di iniziative tese al miglioramento delle attività programmate con modifica dei programmi,
- la capacità di assumere spontaneamente responsabilità di lavoro assolvendo ai compiti assegnati con autonomia e professionalità.

Al lavoratore viene attribuito il coefficiente pari alla somma dei punteggi conseguiti nella scheda di valutazione individuale allegata (coefficiente S) alle pagine precedenti.

Le sanzioni disciplinari di cui all'art. 24 del CCNL saranno tenute in considerazione ai fini della compilazione della scheda di valutazione individuale.

Le singole quote di riparto delle risorse in oggetto verranno “abbattute” per i dipendenti che durante l'anno abbiano percepito compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come meglio sopra indicate, ed in particolare:

⇒ per somme da € 3.000,01 abbattimento = 50%

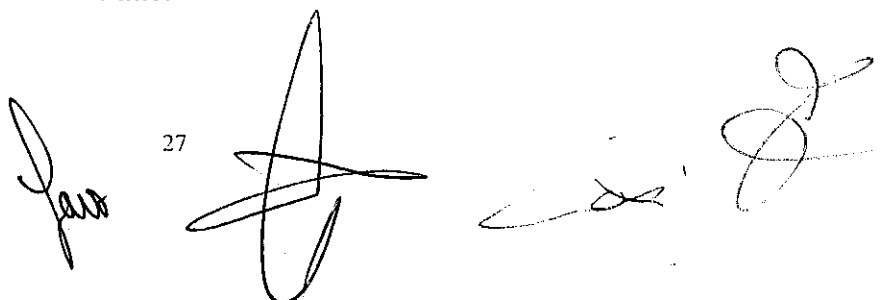
Le quote di risorsa venutesi così a “liberarsi” verranno ridistribuite fra gli altri dipendenti.

OBIETTIVI PROGETTUALI – coefficiente “Z” *

Il coefficiente “Z” è legato al raggiungimento degli obiettivi progettuali assegnati ad ogni singolo dipendente.

Ai fini dell'attribuzione del coefficiente di apporto individuale si terranno in considerazione gli indicatori di cui all'art. 8 del presente contratto.

27



ART. 12
**Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo
delle risorse umane ed alla produttività**

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa negli anni precedenti ed integralmente confermata, risulta per l'anno 2018 così suddiviso tra i diversi istituti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di rischio.	330,00
Disagio	325,00
Pronta disponibilità	1.000,00
Indennità di maneggio valori.	0,00
Compenso per particolari responsabilità.	2.000,00
Compenso per specifiche responsabilità.	1.200,00
Risorse per la erogazione dei compensi incentivanti sulla base dell'apporto individuale e dei progetti.	16.066,37
Risorse destinate alle progressioni orizzontali	0,00
TOTALE	20.921,37

Ceto, _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Carri Condotto Gruppo FPCB/C
Parogni R. UIL FPL