

COMUNE DI SANDRIGO

Provincia di Vicenza

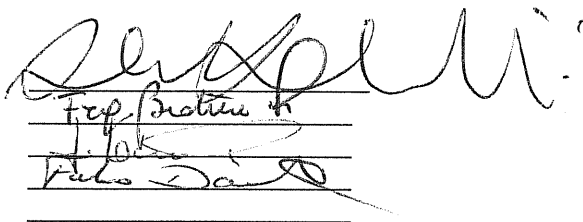
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNI 2007-2008

Premesso che:

- a) in data 20/02/2009 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato del personale del Comune di Sandrigo per le annualità economiche 2007-2008;
- b) l'organo di revisione contabile in data 05/03/2009 ha espresso parere favorevole per quanto di competenza;
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 21 in data 09/03/2009 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato

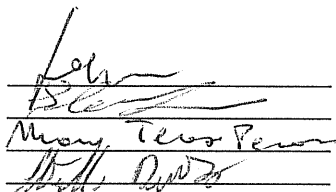
In data 25/03/2009 presso la Residenza Municipale del Comune di Sandrigo, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:
dr.ssa Andreatta Nadia-Presidente
Frigo Beatrice Lucia
Dal Zotto Gianluigi
Daminato Fulvio
Toniolo Francesco

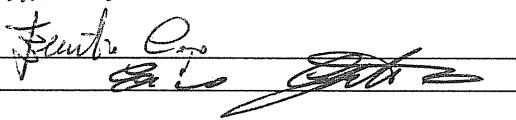


- la delegazione sindacale:

- R.S.U. (soggetto unitario)
Dalle Nogare Lucia
Fabris Elena
Perozzo Maria Teresa
Clavello Renzo



- Organizzazione sindacale territoriale CISL _____
- Organizzazione sindacale territoriale CGIL _____
- Organizzazione sindacale territoriale UIL _____
- Organizzazione sindacale territoriale Di.C.C.AP. _____
- Organizzazione sindacale territoriale CSA Regioni e Autonomie Locali) _____



Al termine delle riunioni le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale del Comune di Sandrigo, valido per la parte economica anni 2007/2008, fatto salvo quanto meglio specificato all'art. 11.

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE.

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31-32 CCNL DEL 22/01/2004 -ART. 4 CCNL 09/05/2006- ANNO 2007.

ART. 4 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31-32 CCNL DEL 22/01/2004 -ART. 4 CCNL 09/05/2006- ART. 8 CCNL 11/04/2008- ANNO 2008.

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI COMPARTO.

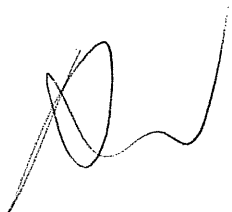
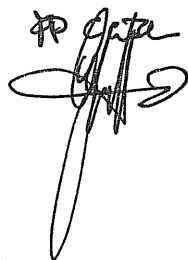
ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI RISCHIO E MANEGGIO VALORI.

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

ART. 10 COMPENSI ICI, PROGETTAZIONE OPERE ED INDAGINI STATISTICHE.

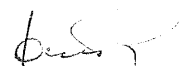
ART. 11 DISPOSIZIONE FINALE.



FP



S.O.



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 gli anni 2007 e 2008, con eccezione per gli istituti per i quali è espressamente indicata una durata continuativa fino a diversa regolamentazione, come indicato nell'art. 11 "Disposizione finale" 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.

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

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31-32 CCNL DEL 22/01/2004 - ART. 4 CCNL 09/05/2006- ANNO 2007

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31-32 del CCNL del 22/01/2004 e dell'art. 4 CCNL 09/05/2006, per l'anno 2007 risulta così costituito come da deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 17/12/2007:

	RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2007	
CONTRATTO	DESCRIZIONE	€
	ART. 31 C. 2 CCNL 22/01/2004	
CCNL 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	211,58
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	96.535,95
	ex lett. b) <i>fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno</i>	
	ex lett. c) <i>fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità</i>	
	ex lett. d) <i>fondo per la qualità della prestazione individuale</i>	
	ex lett. e) <i>fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi</i>	
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	-
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	-
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	-
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	12.104,10

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	774,69
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	-
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 618.677,15	3.217,12
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	-
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/04	-
CCNL 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 912.385,78	10.036,24
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/00	4.709,42
CCNL 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 829.626,00	5.143,69
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 829.626,00	4.148,13
CCNL 09/05/2006	Art. 4 comma 1 incremento 0,50% del monte salari anno 2003 pari a € 854.766,00	4.273,83
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	141.154,75
	decurtazione a decorrere dal 01/01/2007 per esternalizzazione funzioni Polizia Locale	-25.263,34
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI anno 2007	115.891,41

	RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2007	
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN €
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: <i>economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>	
	Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo ri	
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio	
	Art. 15 comma 1 - lettera e) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni	8.986,21

	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale Art. 18 L. 109/94 Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96	0,00
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2006	€ 0,00
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 618.677,15	€ 7.424,13
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno	
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle	
	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2006	€ 20.477,59
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 36.887,93

A seguito dell'affidamento delle posizioni organizzative e della attribuzione della relativa retribuzione di posizione, il fondo dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 viene decurtato di quota parte delle risorse prima destinate al pagamento dei compensi per il salario accessorio del personale interessato, secondo quanto precisato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota del 25/01/2006.

DECURTAZIONE QUOTA RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE anno 2007	€ 1.773,54
--	-------------------

ART. 4 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31-32 CCNL DEL 22/01/2004 - ART. 4 CCNL 09/05/2006- ART. 8 CCNL 11/04/2008- ANNO 2008

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31-32 del CCNL del 22/01/2004 , dell'art. 4 CCNL 09/05/2006, dell'ART. 8 CCNL 11/04/2008 per l'anno 2008 risulta così costituito come da deliberazione di Giunta Comunale n. 149 del 22/12/2008:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

RISORSE DECENTRATE STABILI		
ANNO 2008		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN €
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999 rideterminate a seguito esternalizzazione funzioni Polizia	€ 211,58
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 ex lett. b) <i>fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno</i> ex lett. c) <i>fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità</i> ex lett. d) <i>fondo per la qualità della prestazione individuale</i> ex lett. e) <i>fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi</i>	€ 96.535,95
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ 12.104,10
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	€ 774,69
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 618.677,15	€ 3.217,12
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti	
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 912.385,78	€ 10.036,24
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato come sotto specificato: CESSATI ANNO 2000 € 311,58 CESSATI ANNO 2001 € 1.115,21 CESSATI ANNO 2002 € --- CESSATI ANNO 2003 € 1.975,74 CESSATI ANNO 2004 € --- CESSATI ANNO 2005 € 644,54 CESSATI ANNO 2006 € 662,35 CESSATI ANNO 2007 € 1.848,73	€ 6.558,15
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 829.626,00	€ 5.143,69
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 829.626,00	€ 4.148,13
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4 comma 1 incremento 0,50% del monte salari anno 2003 pari a € 854.766,00	€ 4.273,83

mit 6

C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 comma 2 incremento 0,60% del monte salari anno 2005 pari a € 851.752,00	€ 5.110,51
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2008 per personale cessato nel 2007	€ 384,51
	decurtazione a seguito esternalizzazione funzioni polizia locale come da DGC 150/2007	€ 25.263,34
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 123.235,16

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2008		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN €
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: <i>economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>	
	Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo richiesto	
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio	
	Art. 15 comma 1 - lettera e) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni	€ 4.784,34
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale <i>Art. 18 L. 109/94</i> <i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</i> <i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i> <i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>	€ 6.441,48
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2006	€ 869,97
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 618.677,15	€ 7.424,13
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno	
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio	
	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno ---	

C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	
C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 comma 3 lett. a) incremento 0,3% del monte salari anno 2005 pari a € 851.752,00	€ 2.555,25
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 22.075,17

A seguito dell'affidamento delle posizioni organizzative e della attribuzione della relativa retribuzione di posizione, il fondo dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 viene decurtato di quota parte delle risorse prima destinate al pagamento dei compensi per il salario accessorio del personale interessato, secondo quanto precisato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota del 25/01/2006.

DECURTAZIONE QUOTA RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE anno 2008	€ 1.773,54
--	-------------------

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

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.

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.

L'utilizzo del fondo risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato:

DECURTAZIONE QUOTA PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2007	€ 45.765,51
DECURTAZIONE QUOTA PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2008	€ 44.027,55

Si destinano le seguenti risorse per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali da effettuare tra il personale dipendente secondo quanto definito dal presente articolo.

Anno	Costo per nuove progressioni economiche orizzontali
2007	€ 5.440,00
2008	€ 7.570,00

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Le risorse di cui sopra sono ripartite fra le varie categorie come di seguito specificato

CATEGORIA	ANNO 2007 €	ANNO 2008	totale
A	330,00	0	330,00
B1	340,00	370,00	710,00
B3	700,00	1.230,00	1.930,00
C	710,00	710,00	1.420,00
D1	3.360,00	3.360,00	6.720,00
D3	0	1.900,00	1.900,00
TOTALE ANNUO	5.440,00	7.570,00	13.010,00

Le quote residue per ciascuna categoria per l'anno 2007 saranno mantenute a residuo a favore della produttività anno 2008.

Il calcolo di dette risorse è effettuato, come stabilito dal contratto sottoscritto il 20/04/2007, sulla base del 25% delle potenziali progressioni economiche al 01 gennaio dell'anno di riferimento (01/01/2007 per l'anno 2007), determinate secondo i seguenti criteri:

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 B1 dalla posizione B1 alla B7
- per la categoria B3 dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D1 dalla posizione D1 alla D6
- per la categoria D3 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 11/04/2008;

3) con l'art. 34, comma 5 del CCNL 22/01/2004 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.

Dopo la sperimentazione effettuata con la contrattazione relativa all'anno 2006 e confortati da quanto stabilito dall'art. 9 del CCNL 11/04/2008 vengono definiti i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie:

1) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva rispetto a quella in godimento è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno:



- 2 ANNI di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento (es. per le progressioni da effettuare dal 01/01/2007 il servizio deve essere stato raggiunto al 31.12.2006) per le categorie A, B1 e B3;
- 3 ANNI di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento per la categoria C;
- 4 ANNI di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento per le categorie D1 e D3;
- Il criterio del periodo 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 viene azzerata;
- 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 agli allegati A), B), nel rispetto del budget stabilito per l'anno di riferimento e per quella determinata categoria;
- in caso di parità di punteggio totale tra più dipendenti, nell'ambito della stessa categoria, la precedenza nella collocazione in graduatoria sarà determinata dalla maggiore permanenza nella categoria economica ed in subordine dalla migliore valutazione individuale.
- I passaggi per la progressione orizzontale avverranno in base a graduatorie alle quali accede il personale, in possesso dei requisiti suindicati, che raggiunga, nella valutazione, almeno un punteggio pari a 19.

CATEGORIA	ESPERIENZA ACQUISITA	ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	FORMAZIONE	VALUTAZIONE	TOTALE
A	60	1	5	28	94
B1	48	1	20	28	97
B3	48	1	20	28	97
C	48	1	20	28	97
D	48	1	20	28	97

ESPERIENZA ACQUISITA

L'esperienza acquisita si riferisce al periodo decorrente dall'ultima progressione o dal 1° inquadramento effettuato dal dipendente.

Il punteggio attribuito è il seguente:

- 6 punti per ogni anno (frazionabile mensilmente se superiore a metà mese) nella attuale posizione economica posseduta nella categoria considerata.

Ai fini della valutazione del servizio non sono considerate le assenze dal servizio medesimo, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 5° DL. 112/2008, convertito nella L. 133/2008.

Ai fini dell'esperienza acquisita il servizio deve essere considerato solo a decorrere dal momento in cui il dipendente viene assunto presso una Pubblica Amministrazione a tempo indeterminato.

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Si considerano i titoli di studio (laurea) e iscrizione ad albi od ordini professionali, abilitazioni professionali (con valore di 1 punto cadauno) non richiesti dal posto ricoperto. Il punteggio massimo attribuibile è pari a punti 1.

FORMAZIONE

Si valutano i corsi effettuati dalla data decorrente dall'ultima progressione effettuata dal dipendente.

Si attribuiscono i punteggi come dal seguente schema, per ogni corso frequentato:

	Fino a 10 ore	Oltre 10 ore	Con valutazione finale
Corsi interni (organizzati dall'Ente)	5	10	+3
Corsi esterni	2,5	5	+3

Nel caso di un dipendente assunto presso il nostro Ente per mobilità i corsi effettuati presso l'Ente di provenienza vanno considerati come fossero stati organizzati presso il nostro Ente .
I corsi saranno considerati alla data della loro conclusione.

VALUTAZIONE

La valutazione è finalizzata al miglioramento personale e professionale del lavoratore, non alla sua penalizzazione, e si realizza a mezzo di incontri tra responsabile di area ed i propri collaboratori con cadenza almeno quadrimestrale.

Prima di attivare la valutazione, i valutatori si riuniscono con il Segretario Generale, al fine di individuare linee ed orientamenti comuni di valutazione.

Successivamente il valutatore, ancora prima di predisporre la valutazione, incontra obbligatoriamente i singoli collaboratori per un confronto-colloquio.

Quindi, i responsabili di area predispongono le valutazioni individuali avvalendosi anche del parere dei responsabili degli uffici, quando i collaboratori da valutare operino in posizione decentrata, e quindi lontano dalla possibilità di controllo del capo area, sulla base delle schede di valutazione allegate.

Nei casi di eventuali incompatibilità del responsabile di Area nello svolgimento delle funzioni di valutatore (ipotesi di concorrenza nella stessa categoria e posizione economica) provvede il Segretario Generale.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, del responsabile del servizio, la valutazione sarà richiesta allo stesso anche se non più in servizio e, in caso di non disponibilità dello stesso, sarà effettuata dal Segretario Comunale e condivisa con gli altri capi-Area, unitamente al nuovo Capo Area, se esistente, del dipendente considerato.

Nei confronti dei Responsabili di Area le valutazioni sono effettuate dal nucleo di valutazione o, in mancanza, dal Segretario Generale.

Tutte le valutazioni dovranno essere formalizzate per iscritto dai responsabili di Area, titolari delle posizioni organizzative, e dal Segretario Comunale.

Le valutazioni saranno effettuate utilizzando le schede di valutazione che si allegano sub a),b).

Tutte le schede di valutazione dovranno comunque essere predisposte e depositate in busta chiusa presso la Segreteria comunale, entro la data stabilita dal Segretario Comunale.

A decorrere dalla data del deposito la valutazione viene consegnata al dipendente direttamente dal proprio Capo Area. Sulla valutazione potranno essere effettuate osservazioni che dovranno pervenire entro 8 giorni dalla data di consegna della valutazione medesima. E' esclusa la possibilità di richiedere la comparazione della propria valutazione con quella espressa nei confronti di altri dipendenti.

Al dipendente è assicurato il contraddittorio avanti al Segretario Generale nel caso ravvisi una considerevole ed immotivata divergenza tra la valutazione attesa e quella assegnata.

E' esclusa la possibilità di incontro con il Segretario Generale finalizzata unicamente alla richiesta di comparazione della propria valutazione con quella espressa nei confronti di altri dipendenti.

La progressione economica è attribuita con determinazione del Segretario Generale a tutto il personale dipendente utilmente collocato nella graduatoria formata, a seguito di selezione, con l'applicazione dei criteri generali di cui sopra.

ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono stimate come segue:

ANNO	2007	€ 15.377,09
ANNO	2008	€ 15.388,38



ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

L'importo complessivo da destinare a indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori è stimato come segue :

ANNO	2007	€ 23.184,59
ANNO	2008	€ 23.800,00

Tali indennità sono previste:

a) 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 lordi. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista 2007	Somma prevista 2008
Ufficiale di stato civile e anagrafe	2	€ 600,00	€ 600,00
TOTALE		€ 600,00	€ 600,00

b) Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. F) 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 €. 2.000,00 annui lordi.

L'indennità di cui al presente punto è attribuita nella misura massima cioè pari a € 2.000,00 al personale responsabile dei procedimenti, in servizio con contratto tempo indeterminato o determinato, o in congedo per maternità obbligatoria, appartenente alle categorie C e D individuato con atto di incarico.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità per gli anni 2007 -2008 sono stimate come segue:

Tipologia di responsabilità	Somma prevista 2007	Somma prevista 2008
Ufficiale di stato civile e anagrafe	600,00	600,00
Responsabili di procedimento	21.384,59	22.000,00
TOTALE	21.984,59	22.600,00

Non può esserci cumulabilità fra le indennità di cui ai punti a), b).

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO E MANEGGIO VALORI

L'importo complessivo da destinare al pagamento delle indennità di rischio a particolari categorie di lavoratori sono stimate come segue:

ANNO	2007	€ 1.830,00
ANNO	2008	€ 1.700,00

1. L'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio

c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio per cui è legata alla effettiva presenza in servizio ed è corrisposta con cadenza mensile.

Profilo Professionale	N. Addetti 2007	N. Addetti 2008 fino al 07/10/2008	N. Addetti 2008 dal 08/10/2008
OPERATORE MANUTENTORE E/O NECROFORO	1	0	0
ESECUTORE TECNICO	1	1	2
COLLABORATORE TECNICO	3	3	2
MESSO COMUNALE	1	1	1
MESSI COMUNALI SUPPLENTI (dal 23/07/2007)	2	2	2

- € 0,52 al giorno per un importo maneggiato mensile fino a € 10.000,00
- € 1,03 al giorno per un importo maneggiato mensile da 10.000 fino a 25.000,00 €
- € 1,55 al giorno per un importo maneggiato mensile superiore a € 25.000,00

Totale	anno 2007	€ 139,88
Totale	anno 2008	€ 102,96

- **indennità di chiamata senza uscita** : compensata nel valore di € 5,00 a chiamata certificata, dal responsabile o dall'Amministratore Comunale, dopo la fine dell'orario di servizio dal lunedì al giovedì e dalla fine dell'orario di servizio del venerdì alle ore 8.00 del lunedì successivo. Quanto sopra è erogato anche nel caso in cui il dipendente chiamato sia in ferie o malattia ed in questo caso indipendentemente dall'orario in cui viene chiamato. Tale progetto è limitato esclusivamente al Servizio Anagrafe Stato Civile.

- **indennità per servizi funerari nei giorni di riposo:** con valore di € 30,00 a servizio oltre alla liquidazione del lavoro straordinario per le ore prestate risultanti dalla rilevazione presenze. Tale progetto è applicato solo fino al mese di gennaio 2008 compreso.

2) PRESENZA IN ORARI NOTTURNI E FESTIVI:

Progetto finalizzato ad incentivare le risorse umane e la produttività erogando servizi richiesti in particolari orari e necessità: si prevede una integrazione oraria per il lavoro notturno o festivo e notturno festivo con valore di € 10,00 orarie.

3) PRESENZA AL SABATO:

Progetto finalizzato ad incentivare e migliorare i vari servizi richiesti al sabato ed in particolare per l'estensione del servizio che il personale della biblioteca eroga agli utenti, si prevede una integrazione oraria pari a € 5,00 per i dipendenti che svolgono il servizio su cinque giorni lavorativi o fuori turnazione.

I progetti di cui al punto 1), 2), 3) non sono cumulabili, tranne il caso di emergenza neve o altra calamità naturale e non sono applicabili allo straordinario prestato con finalità elettorali.

4) PER L'ATTIVITÀ SVOLTA DALL'ASSISTENTE SOCIALE relativa alla gestione di circa 25 nomadi stanziali da oltre 25 anni ed altri di passaggio comportanti particolari e gravi problematiche che richiedono elaborazione progettuale per interventi, principalmente sui minori, a carattere di integrazione scolastica, relazionale ed igienico-sanitario - € 1.200,00 annui.

Nel caso un dipendente partecipi in un servizio che ricade in più progetti (1-2-3 sopraindicati), sulla base del divieto di cumulo succitato, la liquidazione farà riferimento al progetto più favorevole al dipendente, dal punto di vista economico, tranne il caso di emergenza neve o altra calamità naturale in cui è ammessa la cumulabilità, stante il riavente interesse di riconosciuta utilità pubblica.

Gli importi necessari sono stimati come segue:

	anno 2007	Anno 2008
Totale punti 1)2)3)	5.000,00	5.000,00
Totale punto 4)	1.200,00	1.200,00
Totale	6.200,00	6.200,00

5) A decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto si concorda di istituire il progetto di:

PRONTA DISPONIBILITÀ'-NEVE

Il presente progetto è volto ad organizzare il lavoro dei 4 operai che devono rimanere disponibili per interventi in caso di emergenze per lo sgombero di neve e ghiaccio su strade, piazze, marciapiedi ed altri spazi pubblici nel periodo invernale o per altre necessità a carattere eccezionale e precisamente dal **01 dicembre al 28 febbraio** successivo, nelle fasce orarie dei giorni feriali, prefestivi, festivi oltre il normale orario di lavoro.

Per semplicità organizzativa, saranno individuati settimanalmente dal Capo area Manutenzioni e LL.PP. n. 2 operai che si avvicenderanno a settimane alterne, tuttavia la pronta disponibilità è ugualmente attivabile anche nei confronti degli altri operai. Tutti e 4 gli operai della squadra devono mantenere sempre a disposizione il cellulare di servizio in dotazione ed assicurarsi della ricevibilità dello stesso per garantire la pronta rintracciabilità.

In caso di chiamata il personale ha l'obbligo di intervenire, come da disposizioni del Capo-Area o dell'Amministratore chiamante, raggiungendo la sede di intervento entro 30 minuti.

Qualora si verificassero particolari situazioni di necessità che richiedano l'intervento dell'intera squadra operai (gli attuali 4), il Capo Area o l'amministrazione hanno la facoltà di far intervenire l'intera squadra per far fronte all'emergenza considerata.

E' facoltà del Capo Area porre in pre-allerta la squadra operai qualora le previsioni meteorologiche lo consiglino.

Tutto il personale in pronta disponibilità-neve, dovrà comunque comunicare al Capo Area Manutenzioni e LL.PP. anche il proprio recapito telefonico fisso o altro cellulare privato a disposizione al fine di garantire sempre la succitata rintracciabilità.

Gli operai, si impegnano ad assicurare la completa partecipazione di tutti i componenti della squadra all'organizzazione del presente progetto, consentendone la gestione anche turnata degli interventi in gruppo composto di 2 persone.

La pronta disponibilità-neve è remunerata mediante la corresponsione, per ciascun dipendente(intesi tutti e 4), di € 75,00 per ogni settimana di inserimento nella disponibilità.

In caso di chiamata con uscita al dipendente spetterà unicamente il compenso pari a € 28,00 per l'uscita oltre al compenso per il lavoro straordinario svolto, risultante dal cartellino segnapresenze.

Il progetto non è comunque cumulabile con il progetto di presenza in orari notturni e festivi o di presenza al sabato.

6) VALUTAZIONE INDIVIDUALE PRODUTTIVITÀ

Con il presente accordo, le parti si impegnano a:

ricercare ed incentivare la migliore efficienza dei servizi erogati al Cittadino nonché **la migliore qualità del lavoro** come obiettivo dell'utilizzo delle risorse economiche previste dal CCNL.

L'**equità**, la **trasparenza**, il **buon esempio** nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del fondo, devono mirare a **rendere tangibile la concretezza** e la **capacità di fare sintesi** tra l'indirizzo dell'Amministrazione e la realizzazione della sua progettualità.

E' obiettivo comune stimolare:

la propositività innovativa e la critica costruttiva

dando spazio di realizzazione alla professionalità dei collaboratori in forma singola o in gruppo di lavoro attraverso una trasparente individuazione dei ruoli, delle responsabilità e delle competenze articolando soluzioni alternative in caso di indisponibilità dovute a forza maggiore.

La ciclica e puntuale valutazione del lavoro svolto deve far emergere:

le **motivazioni degli interventi**,

l'**entità dei costi e dei benefici**

come immediato e virtuoso stimolo per individuare le priorità di gestione ed un corretto utilizzo del tempo e delle risorse umane ed economiche dell'Ente creando le condizioni ottimali per correzioni o potenziamenti ai progetti dell'Amministrazione Comunale

Si intende agevolare il superamento di tradizionali rigidità organizzative motivando ed evidenziando le opportune qualità delle proposte innovative.

L'utilizzo del sistema di valutazione è finalizzato al miglioramento gestionale e al raggiungimento degli obiettivi preventivamente stabiliti e condivisi in coerenza con i principi previsti dai Contratti Collettivi ed in generale dalla vigente normativa sul pubblico impiego.

Sono apprezzati:

Chiarezza, Correttezza, Professionalità.

Il controllo della qualità delle prestazioni a breve e lungo termine,

L'assunzione di responsabilità sostenibili,

la flessibilità alle mansioni da svolgere

L'aggiornamento delle procedure,

L'individuazione delle priorità emergenti,

La capacità di reazione con soluzioni flessibili o alternative,

La ricerca del clima di squadra,

L'accoglienza e l'ascolto verso l'utenza,

La collaborazione costruttiva con i propri Capo Area per il perseguimento puntuale degli obiettivi di PEG.

L'attribuzione di compensi relativi all'incentivazione della produttività individuale è correlata e proporzionale ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo o qualificante rispetto all'obiettivo definito.

 15

Essa è pertanto collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'Ente (PEG o PRO) e ai risultati effettivamente conseguiti e certificati.

L'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale definisce ed attribuisce a ciascun responsabile di servizio obiettivi definiti dal PEG e dal piano degli obiettivi gestionali e strategici dell'ente.

Il Nucleo di Valutazione certifica il grado di conseguimento degli obiettivi definiti dal PEG e dal piano degli obiettivi gestionali e strategici dell'ente, sulla base di apposito sistema di valutazione predisposto dal Nucleo di Valutazione stesso.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili, costituisce la base per determinare oltre che l'importo della retribuzione di risultato attribuibile a ciascun responsabile, anche la quota di produttività individuale da assegnare a ciascun dipendente in base alle risorse destinate a tale scopo dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno di riferimento. (allegato sub c) e D) scheda 1^ parte).

Qualora la gestione di un' Area sia assegnata al Segretario Comunale, per la compilazione della 1^ parte della scheda sub c) e sub d), potenzialmente collegata alla valutazione del Capo Area, si avrà come riferimento il Peg o Pro che consente di riscontrare il livello di conseguimento degli obiettivi gestionali, dal punto di vista finanziario attraverso il sistema contabile del Bilancio dell'Ente.

La valutazione individuale circa il grado di partecipazione dei singoli lavoratori al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal PEG, avviene nel rispetto della procedura e dei criteri definiti nel sistema permanente di valutazione, come di seguito sinteticamente riepilogati:

- a) ogni responsabile di servizio entro il mese successivo all'approvazione del PEG assegna, conferma o condivide con il proprio personale, in modo individuale o per gruppi omogenei di professionalità, obiettivi coerenti con quelli definiti dagli strumenti di programmazione; tali obiettivi possono essere di sviluppo (attività nuove o con medio o alto contenuto migliorativo/innovativo) o di mantenimento (che identificano attività lavorative a carattere routinario miranti a mantenere situazioni di standard soddisfacenti, anche con minimo contenuto migliorativo/innovativo);
- b) se gli strumenti di programmazione vengono approvati in ritardo, la definizione degli obiettivi comunque assegnati o condivisi con il personale, viene dedotta ed aggiornata in base ai contenuti dei formali documenti di programmazione;
- c) nel corso dell'esercizio sono attivati periodici colloqui di monitoraggio e verifica (possibilmente nel numero di 3 all'anno) con i lavoratori (singoli o per gruppi omogenei) di cui sarà redatto sintetico resoconto;
- d) entro il gennaio successivo il responsabile di servizio, procede alla valutazione dei dipendenti, compilando la scheda (allegato sub C) o D) - scheda 2^ parte) ai fini della valutazione della prestazione individuale. L'esito della valutazione viene comunicato dal responsabile di servizio al dipendente, mediante colloquio individuale, con consegna della scheda. Il colloquio rappresenta anche l'occasione per un sereno e proficuo confronto tra valutato e valutatore;
- e) entro il 15 febbraio i Capi Area convocano collettivamente i dipendenti della propria Area per un bilancio complessivo sull'andamento del servizio e sui risultati conseguiti nell'anno precedente al fine di stimolare il lavoro di squadra e della crescita collaborativa all'interno dell'Area.
- f) **La valutazione, valida per la retribuzione di produttività individuale del dipendente, si effettua mediante la compilazione delle schede allegate sub C) e sub D).**

Per ciascuno dei fattori di valutazione va barrata la casella corrispondente al livello di valutazione assegnato. Il punteggio da utilizzare ai fini della determinazione dell'incentivo per la produttività viene calcolato attribuendo alla prima parte della scheda un peso pari al massimo a 70 punti e alla seconda parte della scheda un peso pari al massimo a 30 punti.

Per la scheda n. 2 il punteggio è dato dalla media dei punteggi dei singoli fattori.

Punteggio complessivo attribuito /100

70 100 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ciascun responsabile di servizio disporrà di un proprio budget (budget a disposizione dell'Ente diviso numero complessivo dipendenti moltiplicato per numero dipendenti appartenenti all'Area), **calcolato sulla base dei collaboratori assegnati.**

La quota di produttività da assegnare ai singoli dipendenti verrà attribuita secondo i criteri sotto indicati:

Punti da 90 a 100: viene erogato il 100% dell'incentivo potenziale attribuibile individualmente sulla base delle risultanze stabilite con il presente accordo

Punti da 80 a 89: viene erogato il 90% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 70 a 79: viene erogato il 78% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 60 a 69: viene erogato il 68% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 54 a 59: viene erogato il 50% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 1 a 54: non viene erogato alcun incentivo

Non sarà erogato alcun incentivo, indipendentemente dal punteggio totale ottenuto dal proprio Capo Area, qualora nella seconda parte (riferita alla valutazione individuale) il dipendente abbia ottenuto la media di punteggio pari a -5.

Gli eventuali residui derivanti dall'applicazione dei criteri metodologici suddetti sono ridistribuiti nell'ambito dello stesso Servizio, ai dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione almeno pari a 29 punti nella seconda parte (riferita alla valutazione individuale) come super-premio, il quale non potrà comunque superare la percentuale del 30% della base disponibile pro-capite.

Qualora ciò non sia applicabile le risorse residue sono riassegnate all'esercizio successivo per incrementare il finanziamento annuale della produttività collettiva.

Entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione, il dipendente può presentare eventuali osservazioni scritte al Nucleo di Valutazione, il quale dovrà valutare in collaborazione con il responsabile di servizio del dipendente richiedente, se confermare la valutazione già espressa o se apportare alla stessa, delle modifiche debitamente motivate.

In caso di cessazione del responsabile del servizio la valutazione sarà richiesta allo stesso anche se non più in servizio o in caso di non disponibilità verrà effettuata dal Segretario Comunale unitamente agli altri responsabili di servizio ed all'attuale responsabile.

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per la produttività individuale di cui trattasi, saranno determinate in base residuale, per ciascun anno, dopo aver applicato gli istituti di cui ai punti precedenti.

ART. 10 COMPENSI ICI, PROGETTAZIONE OPERE ED INDAGINI STATISTICHE

Per quanto riguarda i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale dipendente quali compensi ICI, Merloni, Istat ed altri compensi derivanti per disposizione legislativa si precisa che:

- a) il compenso relativo alla legge Merloni è previsto dalla legge 163/2006 disciplinato dal vigente Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante
- b) i compensi Istat vengono liquidati successivamente alla comunicazione dell'erogazione delle corrispondenti somme da parte dell'Istat

I compensi di cui al primo comma si intendono tacitamente liquidabili annualmente con imputazione al fondo dell'anno cui si riferiscono anche nelle more della sottoscrizione del relativo accordo annuale decentrato integrativo.

ART. 11 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. 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 particolare si intendono tacitamente rinnovati a valere anche per gli anni successivi al 2007/2008 e fino a diversa decisione delle parti, i seguenti istituti come regolamentati nel presente accordo:

ART. 5 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali.

ART. 6 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ART. 7 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori nel limite del budget dell'anno precedente

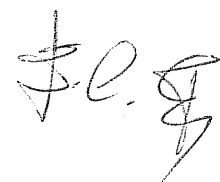
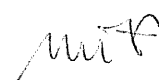
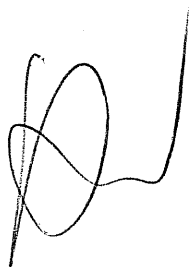
ART. 8 Utilizzo delle risorse variabili destinate al pagamento delle indennità di rischio e maneggio valori

ART. 9 Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi limitatamente ai punti 1) , 2), 3). 4) 5) nel limite del budget dell'anno precedente.

ART. 10 Compensi ICI, progettazione ed indagini statistiche

Con riferimento al progetto di cui all'art. 9 punto 5) PRONTA DISPONIBILITA'-NEVE si dà atto che alla richiesta sindacale di integrare per questo progetto il fondo con risorse di bilancio, l'Amministrazione non ha aderito non ritenendone la legittimazione e non sussistendone le disponibilità economiche.

La parte sindacale, confermando l'accordo sul progetto in argomento, come più sopra definito, invita l'Amministrazione, negli anni futuri, a riconsiderare e valutare la fattibilità della richiesta.



SUB A

COMUNE DI SANDRIGO			
SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE			
CATEGORIA DI APPARTENENZA: A / B1 / B3			
	<i>Cognome e nome</i>	<i>Posizione</i>	
DIPENDENTE:			
	SCHEDA DI VALUTAZIONE	punteggio massimo attribuibile	punteggio attribuito
1	abilità tecnico operativa dimostrata nello svolgimento della mansione	4	
2	puntualità e rapidità	4	
3	autonomia ed iniziativa	4	
4	flessibilità nell'espletamento delle mansioni e capacità di sopperire a temporanee assenze di colleghi	4	
5	Capacità di lavorare in gruppo	4	
6	capacità di relazionarsi con persone esterne all'ente	4	
7	capacità di migliorare la propria professionalità	4	
	Totali	28	

Sandrigo, _____

Firma del valutatore

FATTORI DI VALUTAZIONE

0= NON RISPONDENTE ALLE ASPETTATIVE

1= MIGLIORABILE

2= ADEGUATO

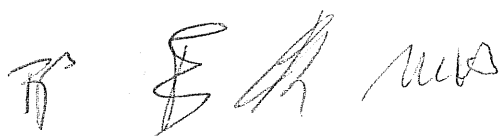
3= BUONO

4= OTTIMO

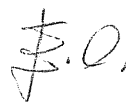
PER LE VALUTAZIONI 0 E 1 BISOGNA FORNIRE AL DIPENDENTE UNA MOTIVAZIONE SINTETICA

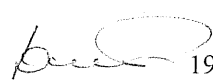












SUB B

COMUNE DI SANDRIGO			
SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE CATEGORIA DI APPARTENENZA: C/D1/D3			
	Cognome e nome	posizione	
DIPENDENTE:			
	SCHEDA DI VALUTAZIONE	punteggio massimo attribuibile	punteggio attribuito
1	Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno, contribuendo alla qualificazione della sua immagine	4	
2	capacità di anticipare situazioni critiche attraverso piani di intervento e <u>proposte innovative che contribuiscano a snellire le pratiche burocratiche</u>	4	
3	capacità di stimolare l'innovazione e superare le resistenze <u>al fine di migliorare la qualità dei servizi anche partecipando a corsi di formazione sia interni che esterni</u>	4	
4	<u>cortesie</u> e capacità comunicative <u>sia con l'utenza che con i colleghi</u>	4	
5	capacità di programmazione e coordinamento di attività e rispetto dei tempi	4	
6	sensibilità economica (attenzione costi/benefici); efficienza/qualità; risorse/risultati; <u>raggiungimento degli obiettivi assegnati</u>	4	
7	<u>Flessibilità nelle mansioni all'interno del servizio, capacità di sopperire a temporanee assenze di colleghi</u>	4	
Totali		28	0

Sandrigo, _____

Firma del valutatore

FATTORI DI VALUTAZIONE

0= NON RISPONDENTE ALLE ASPETTATIVE

1= MIGLIORABILE

2= ADEGUATO

3= BUONO

4= OTTIMO

PER LE VALUTAZIONI 0 E 1 BISOGNA FORNIRE AL DIPENDENTE UNA MOTIVAZIONE SINTETICA

ALLEGATO SUB C)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE Cat. A-B

1^a parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti 70	Punti 63	Punti 56	Punti 48	Punti 40	Punti 35
1. Risultati conseguiti	Da 95% a 100%	da 90% a 94%	da 85% a 93%	da 70% a 84%	da 60% a 69%	Sotto il 60%

2^a parte riferita a valutazione individuale

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti 30	Punti 29	Punti 26	Punti 20	Punti 10	Punti -10
1. Preparazione professionale	Eccellente rispetto agli standard	Ottima rispetto agli standard	Adeguatezza rispetto alle mansioni assegnate	Buona, integrabile con specifici corsi	Sufficiente	Scarsa
2. abilità tecnico operativa nello svolgimento delle mansioni	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa
3. puntualità, rapidità e capacità di relazionarsi con l'utenza interna ed esterna	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa
4. flessibilità nell'espletamento delle mansioni e disponibilità a sopperire ad assenze temporanee di colleghi a fronte di emergenze di organico	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa
5. Capacità di lavorare in gruppo e collaborare con i superiori	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa
6. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa

Allegato sub D)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE CAT.C-D

1^ parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti 70	Punti 63	Punti 56	Punti 48	Punti 40	Punti 35
1. Risultati conseguiti	Da 95% a 100%	da 90% a 94%	da 85% a 93%	da 70% a 84%	da 60% a 69%	Sotto il 60%

2^ parte riferita a valutazione individuale

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti 30	Punti 29	Punti 26	Punti 20	Punti 10	Punti -10
1. Preparazione professionale	Eccellente rispetto agli standard	Ottima rispetto agli standard	Adeguatezza rispetto alle mansioni assegnate	Buona, integrabile con specifici corsi	Sufficiente	Scarsa
2. Sensibilità nei confronti dell'utenza	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa
3. Capacità di iniziativa per la soluzione di problemi/difficoltà operative	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa
4. Assiduità in termini di attiva partecipazione	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa
5. flessibilità nell'espletamento delle mansioni e disponibilità a sopperire ad assenze temporanee di colleghi a fronte di emergenze di organico	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa
6. Capacità di collaborazione con colleghi e superiori e di adattamento ai mutamenti organizzativi	Eccellente	Ottima	Distinto	Buona	Sufficiente	Scarsa