



Unione dei Comuni

dell'Anglona e della Bassa Valle del Coghinas

Chiaramonti - Erula - Laerru - Martis - Perfugas - S.M. Coghinas - Tergu - Valledoria - Viddalba

sede legale: Via E. Toti, 20 - Perfugas (SS) - C.F. 91035150902

Tel. 079564500 fax 079563156 E mail: unione.anglona@tiscali.it - www.unioneanglona.it

posta certificata: unionecomunianglona@legalmail.it

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

2010

(a seguito CCNL 2006-2009 quadriennio normativo e biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 11/04/2008)

Approvato con deliberazione del C.d.A. n. 26 del 03/12/2010

Contratto decentrato integrativo 2010

(A seguito CCNL approvato il 22.01.2004 e 11.04.2008)

A seguito della certificazione del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e dell'autorizzazione del C.d.A. dell'Unione alla sottoscrizione del testo concordato del contratto integrativo decentrato di lavoro dell'Unione dei Comuni Anglona e Bassa Valle del Coghinas.

Il giorno 25 novembre 2010 del mese di novembre dell' anno 2010 presso la sede dell'Unione dei Comuni dell'Anglona e Bassa Valle del Coghinas, in Perfugas, via E. Toti n. 20 ha avuto luogo l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, composte come previsto dall' art. 10 del CCNL, per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Integrativo Decentrato relativo al personale dipendente dell'Unione dei Comuni Anglona e Bassa Valle del Coghinas.

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente: dott.ssa SILVIA SONNU

2. Delegazione di parte sindacale:

- Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.: (non eletta)

3. Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- C.G.I.L. FP: non presente
- C.I.S.L. FPS: Sig. Bruno ARCA
- U.I.L. FLP: non presente
- CSA - COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI : non presente

Perfugas, li __25 novembre 2010

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Presidente della delegazione pubblica __dott.ssa Silvia Sonnu_____

La delegazione sindacale __FPS-CISL Bruno Arca_____

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA , AUTORIZZAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 e C.C.N.L. 11/04/2008 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica al personale non dirigenziale dipendente in ruolo dell'Unione dei Comuni dell'Anglona e Bassa Valle del Coghinas.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2 - Vigenza e ambiti del contratto

1. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all' art. 15 nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio normativo ed economico previsti dai CCNL (2010).
2. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti in un'unica sessione negoziale. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
3. 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.
4. Non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.
5. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
7. Le parti danno atto che il presente contratto norma le diverse fattispecie contrattuali, anche se al momento non applicabili all'Ente, ma che possono essere in un futuro prossimo estese anche all'Unione dei Comuni qualora si proceda ad una implementazione dei Servizi in Forma Associata.

Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

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

MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 4 - Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente

1. La contrattazione integrativa decentrata a livello di Ente si svolge sulle seguenti materie:
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17 e secondo le modalità di verifica stabilite dall'art. 37 del CCNL del 22/1/2004;
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a);
 - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell' art. 17, comma 2, lettere e), f), g) ed i);
 - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell' ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
 - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 del CCNL del 1/4/1999;
 - j) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL relativo al nuovo sistema di classificazione stipulato in data 31/3/1999:
 - completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;

3. Il presente contratto disciplina inoltre ulteriori materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vari CCNL vigenti.

4. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultati dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5. Le clausole difformi, ai sensi del 5° comma dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999, nonché ai sensi del 3° comma dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5 - Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004 le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti, nei confronti del lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL 22.01.2004 e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente e il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

4. I Comitati rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione di nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

5. I lavori del comitato paritetico sul mobbing sono svolti utilizzando i permessi sindacali (se i membri designati ricoprono anche la qualifica di rappresentante sindacale) o al di fuori dell'orario d'ufficio in altri casi.

6. I compiti dei Comitati paritetici concernono nella:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

- individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzati vi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutori e o di violenza morale;

- formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

- formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 6 Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

1. Le parti danno atto che la costituzione del fondo previsto dall'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 non è materia di contrattazione decentrata, ma è compito di spettanza esclusiva dell'Ente e trasmessa alle OO.SS. per l'informativa preventiva ai sensi dell'art. 7 del CCNL.
2. Le parti danno atto che le risorse aventi specifica destinazione vengono quantificate secondo i criteri stabiliti in ciascun regolamento specifico e vanno ad incrementare il fondo.

Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 CCNL 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del C.C.N.L. 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e sono oggetto di confronto con le OO.SS.
2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31, comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31, comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente C.C.N.L., nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del C.C.N.L. 1.4.1999 con i seguenti criteri:
 - costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
 - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35;
 - prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate con atto formale dell'Ente al personale di cat. B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, comma 1 del C.C.N.L. 2006);
 - compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2, C.C.N.L. del 22.01.2004);
 - quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno e festivo notturno);
 - identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);

- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità ai riconoscimenti di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004).

Art. 8 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità 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 C.C.N.L. del 22.01.2004.
- Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del C.C.N.L. del 22/1/2004, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.
- Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.L. del 22.1.2004, grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Art. 9 Criteri generali per l'incentivazione del personale

- Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, letto a) del C.C.N.L. 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
- La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
- La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PED), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
- Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività (progetti obiettivo) la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Settore;

- Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 10 Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG) o analogo strumento di programmazione

- Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 31/3/1999;
- Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.
- L'attribuzione del budget iniziale di produttività alle singole strutture prevede il seguente processo logico operativo:
 - a) Attribuzione dei programmi e degli obiettivi alle strutture organizzative
 - b) Attribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale".
 - c) Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente.
 - d) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA.
 - e) Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti sulla base dei fattori di valutazione.
 - f) Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei responsabili.
 - g) Regole generali.
- a) Attribuzione degli obiettivi alle strutture organizzative.
 1. All'inizio del periodo di valutazione, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione dettati dall'Amministrazione, sentiti i Responsabili dei Settori organizzativi, vengono definiti, in relazione al PEG, o da analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
 2. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
- b) Distribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale".
 1. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti dell'Ente per ciascun Servizio, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzati va e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella, ricavati dal livello stipendiale previsto, per ogni posizione economica, dal CCNL sul nuovo ordinamento professionale del 31 marzo 1999.

<i>POSIZIONE ECONOMICA</i>	<i>PESO POSIZIONE</i>	<i>POSIZIONE ECONOMICA</i>	<i>PESO POSIZIONE</i>	<i>POSIZIONE ECONOMICA</i>	<i>PESO POSIZIONE</i>
A 1	11,7	B 4	14,6	C 5	18,5
A 2	12,1	B 5	15,1	D 1	18,1
A 3	12,6	B 6	15,6	D 2	20,0
A 4	12,8	B 7	16,0	D 3	23,6
A 5	12,9	C 1	15,8	D 4	25,0
B 1	13,1	C 2	16,6	D 5	26,0
B 2	13,4	C 3	17,4	D 6	27,0
B 3	14,1	C 4	17,8		

2. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- Personale con rapporto di lavoro part time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

c) Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente.

1. La ripartizione delle risorse tra le strutture dell'Ente si otterrà sommando le quote ottenute da ciascuna struttura nella ripartizione dei fondi "di peso potenziale" e "di programmi".

2. Il Segretario Direttore, sulla base dei calcoli effettuati una volta accertato il budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne da comunicazione preventiva al personale dell'Ente.

d) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO

1. Sulla base di specifiche relazioni da parte del Dirigente nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

2. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.

3. Le economie risultanti dalla decurtazione del budget iniziale a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo da redistribuire all'interno dello stesso servizio.

4. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:

- riduzione del budget di settore al 100% se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
- riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;

- utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.

e) Formulazione delle valutazioni inerenti le prestazioni:

1. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Dirigente che attribuirà un punteggio compreso tra un minimo di 1 e un massimo di 5 ai seguenti fattori di valutazione:
 - Volume di lavoro: riferito al grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento dell'obiettivo;
 - Qualità della prestazione: relativa al grado di adeguatezza della prestazione richiesta ed all'impegno profuso;
 - Integrazione organizzativa: relativa alla partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione;
 - Iniziativa e risoluzione dei problemi: relativa alla capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'Ente;
 - Flessibilità: relativa alla disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi.
2. La somma dei pesi ottenuti da ciascun dipendente a seguito della valutazione di cui al punto e) viene definita "peso individuale" e rappresenta il valore con il quale ciascun dipendente concorre alla ripartizione del budget di Settore.
3. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini del sistema permanente di valutazione e dovrà essere consegnata al personale tassativamente entro il 20 del mese di Gennaio.

f) Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO tra i dipendenti.

g) Una volta definito il BUDGET DEFINITIVO per ciascun dipendente si provvederà al calcolo individuale di incentivazione in base a valori numerici raccolti che riguarderanno i seguenti elementi:

- Peso di partecipazione: riferito al peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella tabella utilizzata per il calcolo del peso potenziale in fase di suddivisione delle risorse.
- Giornate lavorate: equiparata a 100 la presenza convenzionale piena di 260 giorni annui per il personale impegnato in 5 giorni lavorativi e 312 per il personale impegnato in 6 giorni lavorativi ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza tutte le assenze dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione di:
 1. congedo ordinario di riposo sostitutivo delle festività sopresse; recupero di prestazioni di lavoro straordinario;
 2. periodi di assenza considerati equiparati alle presenze dal D.L. 112/2008.

Valutazione Individuale:

Attribuzione di un valore numerico alla valutazione delle prestazioni di ogni dipendente utilizzando la metodologia e le schede definite dal sistema permanente di valutazione secondale seguenti regole generali:

- a. La singola scheda di valutazione delle prestazioni, dopo la sua compilazione a cura del responsabile della struttura, dovrà essere oggetto di un incontro/colloquio con il dipendente interessato che potrà aggiungere le proprie osservazioni e dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza della valutazione.

- b. La valutazione dei programmi, sia in fase preventiva, per la determinazione del budget iniziale, che in fase consultiva, per la certificazione dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative e contestuale determinazione del budget effettivo, è affidata al Dirigente Unico , a cui inoltre è affidato il compito di verificare il rispetto dei criteri e della metodologia indicata e la necessaria informazione alle OO.SS.
- c. Si provvederà, quindi, ad adottare apposito atto di liquidazione delle competenze spettanti ai dipendenti.

INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE COLLEGATA ALLA REALIZZAZIONE DI PIANI DI ATTIVITÀ

Art. 11 - Criteri

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, letto a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. 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 nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta al Dirigente Unico nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione.
4. Gli obiettivi sono formulati dal Dirigente Unico ai dipendenti, nel rispetto della formulazione del PEG, previa informazione e concertazione con le OO.SS. Devono indicare:
 - a) Gli obiettivi da raggiungere nell'arco di tempo considerato;
 - b) I mezzi tecnici e finanziari da utilizzare ;
 - c) Le risorse umane da utilizzare;
 - d) La quantificazione economica dell' obiettivo .
5. Gli obiettivi possono essere intersettoriali e sovraistituzionali.
6. Preventivamente in sede di contrattazione si definiranno le risorse destinate alla produttività collettiva e quelle destinate agli obiettivi.
7. Le attività saranno attivate dai Responsabili di posizione solo dopo la quantificazione delle risorse da destinare ai singoli obiettivi e la loro approvazione da parte della Giunta Comunale.
8. I suddetti criteri possono essere applicati anche a progetti finanziati esclusivamente con fondi di bilancio o da norme di legge.

Art. 12 - Indicatori di valutazione

1. La valutazione del contributo individuale è operata dal Dirigente Responsabile sulla base di una valutazione, da inviare entro e non oltre il mese successivo alla sua realizzazione, previa comunicazione scritta al dipendente, in cui devono essere indicati: i risultati raggiunti, le difficoltà incontrate, le metodologie di lavoro eseguite nella realizzazione del lavoro ed in

generale il grado di efficienza raggiunti nell'erogazione dei servizi e nell'espletamento di funzioni anche al di là degli obiettivi prefissati.

2. Detta valutazione si baserà sui seguenti indicatori massimi:

Professionalità - valutazione massima 20 punti

Attitudine - valutazione massima 10 punti

Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo - valutazione massima 10 punti

Partecipazione - valutazione massima punti 15

Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi - valutazione massima punti 15

Capacità di rapporto con l'utenza - valutaz. massima punti 15

Capacità di rapporto con i colleghi di lavoro - valutazione massima 10 punti

Capacità di confrontarsi con altre realtà lavorative - valutazione massima 5 punti

Professionalità

Intesa come insieme delle capacità che contribuiscono alla padronanza dei contenuti professionali necessari al proprio compito specifico, con la valutazione dei seguenti aspetti:

- >- Grado di sviluppo delle conoscenze teorico-pratiche necessarie per svolgere la mansione
- >- Capacità di fornire risultati adeguati alle esigenze di servizio
- >- Capacità di affrontare, nell'ambito dello stesso compito, casi che comportano maggiori difficoltà, complessità e delicatezza
- >- Capacità di prendere iniziative per lo svolgimento del proprio lavoro o di formulare proposte per migliorarlo
- >- Capacità di cogliere le opportunità di crescita professionale utilizzando adeguatamente i contatti con gli altri ruoli e funzioni, i rapporti con l'esterno e le iniziative di formazione

Attitudine

Intesa come insieme di qualità individuali che consentono di utilizzare pienamente le capacità professionali per lo svolgimento del lavoro richiesto con valutazione dei seguenti aspetti:

- >- Capacità di cogliere le esigenze generali del servizio soprattutto quelle connesse al soddisfacimento delle domande;
- >- Capacità di cogliere le esigenze degli interlocutori e saper dialogare con essi
- >- Capacità di operare in gruppo mettendo la propria competenza al servizio di gruppo
- >- Capacità in caso di responsabilità di direzione o procedimento di motivare, guidare, valutare i propri collaboratori

Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo

Intesa come misura della partecipazione a processi riorganizzativi, che richiedono modifiche delle prestazioni (riconversione professionale, ricomposizione di mansioni, nuovi e maggiori compiti derivanti dall'istituzione di nuovi servizi o dall'aggravarsi di quelli esistenti, utilizzo di strumentazioni particolari ed innovative).

Partecipazione

Intesa come grado di apporto individuale alle condizioni di funzionamento della struttura ed il raggiungimento degli obiettivi programmati, con la valutazione dei seguenti aspetti:

- >- Determinazione e impegno profuso nel perseguimento degli obiettivi
- >- Capacità di identificarsi con i fini dell'ente, contribuendo attivamente alla gestione del cambiamento
- >- Capacità di cogliere e segnalare le ripercussioni del proprio lavoro in altri servizi dell'ente
- >- Capacità di contribuire all'inserimento e la formazione del personale nuovo e/o temporaneo;

>- Capacità di gestire relazioni interpersonali e interfunzionali in maniera costruttiva

Disponibilità a sostenere impegni e carichi di lavoro aggiuntivi

Intesa come parametro di adattabilità a fornire prestazioni a carattere continuativo e non per particolari contingenze (es. supplenze di colleghi per funzioni e servizi inderogabili) ed a causa dell'inadeguatezza dell'attuale dotazione organica.

Capacità di rapporto con l'utenza

Intesa come misura dell'attitudine alle relazioni con il pubblico che a qualunque titolo viene a contatto con uffici e servizi, garantendo massima disponibilità.

Art. 14 - Monitoraggio

I Responsabili appositamente individuati durante lo svolgimento del piano o i compiti attribuiti ai singoli dipendenti per accedere alla produttività collettiva provvederanno ad effettuare un monitoraggio periodico quadrimestrale sulle attività svolte dai dipendenti, per richiamarli agli standard qualitativi di efficacia e di efficienza, determinati dai carichi di lavoro a loro attribuiti, attraverso comunicazione scritta. Il monitoraggio deve avvenire a metà dello sviluppo dei compiti attribuiti ai singoli dipendenti.

Art. 15 - Corresponsione del premio di produttività

1. L'incentivo della produttività dovrà essere corrisposto al personale dipendente al raggiungimento degli obiettivi o secondo le scadenze prestabilite, previa verifica dei risultati da parte del responsabile di posizione.
2. Il compenso verrà corrisposto ai dipendenti che abbiano partecipato alle attività connesse alla realizzazione degli obiettivi e che comunque abbiano contribuito al recupero di produttività o al miglioramento qualitativo nell'erogazione dei servizi e nell'espletamento delle funzioni normalmente svolte, con parametri di liquidazione differenziati in base alla categoria di appartenenza.
3. Le percentuali di liquidazione si determinano in riferimento agli indicatori di cui all'art. 7 del presente Regolamento e con il sistema di calcolo di cui all'art. 11.
4. Il peso di ciascun obiettivo sarà determinato dal numero di dipendenti partecipanti allo stesso, dalla categoria di appartenenza, dal tempo previsto per la sua realizzazione.
5. Tutti gli obiettivi di durata inferiore ai 12 mesi accedono alla produttività collettiva per il periodo restante, con importi calcolati in dodicesimi.

Art. 16 - Parametri di liquidazione categoriali

1. I parametri per la liquidazione della produttività e degli obiettivi da attribuire ad ogni categoria sono i seguenti:

Cat. A	parametro	100
Cat. B	parametro	110
Cat. B3	parametro	115

Cat. C	parametro	120
Cat. D1	parametro	125
Cat. D3	parametro	130

Art.17 Sistema di calcolo della liquidazione

L'importo massimo da liquidare al singolo dipendente, sulla base della categoria di appartenenza, sarà determinato dall'operazione matematica della somma complessiva disponibile per la produttività collettiva che va divisa per la somma complessiva risultante dall'operazione che si ottiene moltiplicando i parametri per il numero di dipendenti appartenenti alla singola categoria. Tale operazione determinerà l'unità di calcolo da moltiplicare per il parametro determinato per ogni singola categoria.

x = Somma totale disponibile

Y = Parametro \times N° numero dei dipendenti appartenenti alla singola Categoria Z = unità di calcolo per categoria

$X: (Y \times N) = Z$

Importo max Cat. A-	Importo max Cat. B1-	Importo max Cat. B3 -	Importo max Cat. C-	Importo max Cat. -D1	Importo max Cat. D3
$Z \times 100$	$Z \times 110$	$Z \times 115$	$Z \times 120$	$Z \times 125$	$Z \times 130$

Art. 18 Punteggio e percentuale importi

Il Segretario Direttore attribuirà un punteggio al singolo dipendente che determinerà la liquidazione di un importo percentualizzato come segue:

Punti ottenuti da 60 a 70 liquidazione del 70% dell'importo max

Punti ottenuti da 71 a 80 liquidazione del 80% dell'importo max

Punti ottenuti da 81 a 90 liquidazione del 90% dell'importo max

Punti ottenuti da 91 a 100 liquidazione del 100% dell'importo max

Art. 19 - Contraddittorio

1. Il Segretario Direttore provvederà a far pervenire la scheda di valutazione individuale del dipendente, partecipante all'obiettivo o alla produttività collettiva, entro 15 giorni dalla formulazione della valutazione stessa.
2. Entro 10 giorni il dipendente, se riterrà che tale valutazione non risponda alla sua effettiva e generale partecipazione all'obiettivo o alla produttività collettiva, formulerà richiesta di contraddittorio.
3. La formula del contraddittorio si attiverà e si concluderà entro e non oltre il decimo giorno dal ricevimento della richiesta.
4. La formula del contraddittorio avverrà in presenza del Direttore Generale, del Responsabile della posizione organizzativa e del dipendente, che potrà avvalersi del supporto di un rappresentante sindacale.

ART. 20 - Pagamento delle indennità di turno, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo le specifiche discipline previste rispettivamente dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 (commi 1 e 5) del ccnl4/9/2000 ed integrazioni di cui al ccnl22/1/2004.

Le risorse destinate dall'art. 7 del presente contratto collettivo decentrato integrativo sono finalizzate all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari. Dette risorse, come finanziate annualmente, sono pertanto destinate alla corresponsione delle seguenti indennità e compensi:

- turnazione; - reperibilità; - maneggio valori; - trattamento per attività prestata in giorno festivo; - maggiorazioni per orario ordinario notturno; - maggiorazioni per orario ordinario festivo; - maggiorazioni per orario ordinario festivo notturno.

a. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita, nelle corrispondenti strutture, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su almeno 10 ore giornaliere continuative, prevedendo accordi gradualmente di modifica di orario di servizio e di lavoro; il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, pertanto le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Nel caso di personale impiegato in servizi in turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla vigente normativa le maggiorazioni di cui all'art. 22 del CCNL 14/9/2000 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

b. La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle ipotesi di pronto intervento e nel Servizio di Stato Civile;

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.

c. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Finanziario su certificazione del Responsabile competente. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- Economo; - Polizia Municipale - incasso dei proventi contravvenzionali e riscossione suolo pubblico; - Addetti all'Ufficio Anagrafe e Stato Civile per la riscossione dei relativi diritti;

L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 2.500,00 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,42 al giorno per chi maneggia da Euro 2.501,00 a Euro 15.800,00 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 15.801,00 annue risultanti da accertamento.

La retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b del CCNL del 14.09.2000 viene maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale.

Le indennità per maggiorazioni orarie relative a attività lavorative prestate nelle seguenti condizioni:

- ordinario
- ordinario festivo
- ordinario festivo notturno

Esse vengono corrisposte ai lavoratori che operano nelle predette condizioni.

Le citate indennità o maggiorazioni restano disciplinate dalle norme contrattuali vigenti e le relative competenze dovranno essere liquidate mensilmente nell'ambito delle rispettive risorse economiche stabilite annualmente.

All'attribuzione dei trattamenti di cui ai commi precedenti agli aventi diritto e l'eventuale ulteriore individuazione di figure professionali e servizi necessari, provvedono direttamente i Responsabili dei Servizi interessati, che danno comunicazione mensilmente all'ufficio finanziario per la liquidazione.

ART. 21 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie b, c e d quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99

1. Le parti individuano nelle disposizioni organizzative del Responsabile di ogni singolo Servizio, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate alla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e il relativo compenso fissato in misura non superiore a € 2.000,00 dall' art. 7 del CCNL 2006, sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D	Compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Servizio con atto di organizzazione, a personale di categoria B nei seguenti ambiti: Livello di responsabilità Complessità delle competenze attribuite Specializzazione richiesta dai compiti affidati Responsabilità di procedimento ai sensi della L. 241 /90 e s.m.i.	da € 1.000,00 a € 1.300,00 annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Servizio con atto di organizzazione, a personale di categoria C nei seguenti ambiti: Titolarità ufficio e livello di responsabilità Complessità delle competenze attribuite Specializzazione richiesta dai compiti affidati Responsabilità di procedimento ai sensi della L.241 190 e s.m.i.	da € 1.100,00 a € 1.600,00 annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Servizio con atto di organizzazione, a personale di categoria D nei seguenti ambiti: Titolarità ufficio e livello di responsabilità Complessità delle competenze attribuite Specializzazione richiesta dai compiti affidati Responsabilità di procedimento ai sensi della L.241 190 e s.m.i.	da € 1.600,00 a € 2.500,00 annui

3. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.
5. Il Servizio Finanziario provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione delle responsabilità.

ART. 22 - Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie b, c e d attribuite con atto formale degli enti.

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base dei criteri applicativi definiti nella sede decentrata.

3. Il compenso, nella misura di € 300,00 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

- a. qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
- b. responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c. compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro un tetto massimo di €. 300,00 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione di cui al precedente articolo.

5. Il Servizio Finanziario provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 23 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell' art. 17 del CCNL del 1/4/1999 vengono così determinate:

ICI; CONDONO EDILIZIO; L.R. N.5/2007: i compensi previsti da tale norma per incentivare il personale saranno oggetto di successivo regolamento e conseguente confronto con le OO.SS e R.S.U. La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell' area delle posizioni organizzati ve ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999.

Pertanto, per incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma l, lettera k) del CCNL 01/04/1999, le parti prendono atto che i criteri devono essere successivamente contrattati.

Successivamente alla firma dei singoli accordi l'amministrazione si impegna a fornire, alle OO.SS. e R.S.U., preventivamente tutte le informazioni relative al personale interessato e agli importi delle singole incentivazioni e all'andamento della loro liquidazione.

ART. 24 Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale.

Le parti, in applicazione dell'art. 23 del CCNL. del 1.4.99 concordano quanto segue:

- la formazione del personale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza;
- la formazione aziendale assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente;
- la formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale;
- il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tener conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.

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

a) corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni. Tali corsi devono essere indirizzati:

- all'accrescimento dei livelli e contesti professionali;
- alla formazione del personale al momento dell'assunzione;
- ai percorsi formativi di qualificazione, di riconversione professionale di specializzazione e di perfezionamento.

b) corsi di formazione diretti allo sviluppo delle capacità operative e finalizzati alla progressione economica orizzontale ed alla progressione verticale fra categorie.

c) corsi di lingua e corsi informatici.

d) corsi obbligatori per legge.

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

Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione articolandone la spesa in misura decrescente in modo che:

- Il 75% venga destinata per le attività strettamente connesse all'aggiornamento necessario a seguito di innovazioni normative;

- Il 15% venga destinato alla partecipazione a corsi, convegni e seminari che, pur essendo attività formativa vera e propria, costituiscono opportunità ed aggiornamenti di conoscenze ed informazioni innovative;

- Il 10% venga destinato per le borse di studio di cui all'art. 19, comma 14 della Legge Finanziaria 2002.

I corsi formativi dovranno tener conto, in ossequio agli obiettivi prefissati dalla Carta Sociale Europea, anche delle esigenze di formazione prospettate dal personale. I corsi potranno tutti concludersi con un giudizio valutativo dei partecipanti. Le certificazioni di corsi brevi di aggiornamento, a carattere seminariale, ai quali vengono inviati dipendenti dell'Ente costituiscono titolo valutabile in sede di progressione orizzontale e verticale.

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

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

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

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

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

L'Ente in sede di approvazione del bilancio di previsione provvederà a costituire il fondo per la formazione e nel contempo procederà all'approvazione del piano della formazione secondo le priorità che potranno essere segnalate anche dai dipendenti.

ART. 25 - Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro.

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà a porre la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alla normativa vigente. In modo particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dal D.Lgs. 81/2008 e successivi aggiornamenti e con il contributo e la collaborazione dei RLS, verranno individuate le priorità d'azione che garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.
2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti in tutti i casi previsti dalla normativa vigente (neoassunti, variazione di mansione, ecc.). La formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.
3. La sorveglianza sanitaria, effettuata periodicamente dal Medico Competente, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano.
4. Si continuerà inoltre a porre particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare sia l'accesso/lavoro a persone disabili, sia la visitabilità degli spazi di relazione, anche quando non previsto dalla normativa vigente in materia.

IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITA' DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI (RIF. LETT. f)

ART. 26 - Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi.

1. Conclusasi la fase di sviluppo e cambiamento organizzativo, finalizzata ad un funzionamento della struttura organizzativa coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative, l'obiettivo è nei prossimi anni quello di assestare e monitorare i processi di lavoro per raggiungere risultati orientati non solo alla qualità dei servizi offerti all'utenza, ma anche all'abbinamento di tali risultati con "meccanismi di funzionamento" di un'organizzazione agile, flessibile, caratterizzata dalla velocità e dalla tempestività d'azione.
2. In quest'ottica si porrà attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni delle persone che lavorano nell'Ente. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali abbinati a comportamenti organizzativi orientati alla capacità di adattarsi al cambiamento e allo sviluppo, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, all'interfunzionalità. In tal senso saranno forniti i supporti tecnologici e formativi necessari.

PARI OPPORTUNITA', PER LE FINALITA' E CON LE PROCEDURE INDICATE DALL' ART. 28 DEL D.P.R. 19 NOVEMBRE 1990, N. 333 ANCHE PER LE FINALITA' DELLA LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125 (rif lett. g) DELL' ART. 4 DEL CCNL 1/4/1999 E Cc. 1 E 5 dell'art. 19 del CCNL 14/9/2000).

ART. 27 - PARI OPPORTUNITÀ

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e dal comitato pari opportunità per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 del CCNL del 14/9/2000 "successivo a quello dell'1/4/1999" (c.d. "code contrattuali").
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

MODALITA' E LE VERIFICHE PER L'ATTUAZIONE DELLA RIDUZIONE D'ORARIO DI CUI ALL'ART. 22 DEL CCNL, E CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO (rif. lett. i) e m) dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999]

ART. 28 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del C.C.N.L.

La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, letto b) e c), del CCNL del 6/7/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.

Le parti concordano di procedere con cadenza annuale, entro il mese di dicembre ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999.

Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Responsabili dei Servizi che le contratteranno con i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL dell'1/4/1999.

ART. 29 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, sui cinque giorni settimanali, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti. Nel Servizio di Vigilanza l'orario di servizio è articolato su sei giorni lavorativi.

Il Segretario Direttore a seguito di apposita Conferenza dei Servizi determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi all'utenza.

Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso al lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione di orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995. In tale ambito è compresa la possibilità per l'Ente di ricorrere all'orario plurisettimanale.

Le turnazioni vanno pianificate in relazione alle esigenze ed il personale impegnato va informato con la dovuta tempestività. Nel contempo della turnazione si dà la dovuta informazione al Sindaco, al Direttore Generale e all'ufficio personale. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. I turni pomeridiani di norma non potranno avere inizio prima delle ore 12.00.

Il personale potrà utilizzare le seguenti flessibilità: massimo 30 minuti nell'arco dell'orario giornaliero compatibilmente con le esigenze di servizio, fermo restando che nel caso di personale addetto sportelli a contatto con il pubblico occorre garantire puntuale apertura degli stessi.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente da parte dei responsabili particolari esigenze espresse dal personale che per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli che frequentano il primo ciclo scolastico.

Nel caso in cui sorgessero diverse esigenze da quelle già concordate, le parti si incontreranno per valutare, se opportuno, le eventuali modifiche.

COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI AI, L'ART. 5 COMMA 2 (RIFERIMENTO PRIMO COMMA DELL' ART. 16 DEL CCNL 31.03.1999)

ART. 30 - CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nei CCNL.

3. 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;

4. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

5. I criteri contrattuali per l'applicazione dell' istituto sono:

=> Progressione economica verso B2, B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziale delle categorie B e C); gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999 integrati valutando anche l' esperienza acquisita;

selezione in base a:

- risultati ottenuti.
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita, sulla base di una valutazione rimessa al Responsabile;

=> progressione economica verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4 (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):

selezione in base a:

- risultati ottenuti
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;

=> progressione economica verso B7, e C5 (passaggi dall'ultima posizione economica all'interno della categoria D previa selezione basata sugli elementi di cui alla lettera c) del comma 2° dell'art. 5 del CCNL 31.3.1999):

selezione in base a:

- risultati ottenuti
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;

utilizzati anche disgiuntamente, che tengono conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzati vi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

6. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati secondo le seguenti specificazioni:
Il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

a) la selezione in base ai risultati ottenuti dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- Essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;
- Riferirsi a percorsi di programmazione celia;
- Utilizzare indicatori di risultato, definiti a priori, che consentano la quantificazione delle misura del risultato raggiunto;
- Essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nelle modalità di valutazione;
- Essere certificata dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale.

b) la valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e dai processi di riorganizzazione dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- avere fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggiore impegno;
- avere seguito con profitto un processo formativo;
- avere modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

c) l'impegno e qualità della prestazione individuale dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- per la valutazione dell'impiego è necessaria una combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilità ... ecc.);
- la qualità deve essere rilevata con modalità definite e su dati certi da cui possano desumersi indicatori preventivamente definiti e riferiti al livello di soddisfacimento atteso.

d) l'esperienza acquisita dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio, cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione stessa;
- tenere conto in misura prevalente dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'Ente, che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.

7. I criteri sopra riportati, così come completati e integrati, dovranno essere esplicitati attraverso metodologie permanenti di valutazione a cui dovranno essere correlati appositi processi applicativi. Metodologie e processi applicativi a cui dovranno attenersi i soggetti tenuti ad effettuare le valutazioni, che, in base all'art. 16 comma 2, letto D) del contratto collettivo nazionale per la revisione del sistema di classificazione del personale dovranno essere oggetto di concertazione.

8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione della metodologia di valutazione di cui alle schede allegate al presente contratto decentrato. Requisiti per l'accesso 24 mesi di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

Le posizioni economiche all'interno delle categorie saranno attribuite attraverso una selezione che avverrà secondo le seguenti procedure: per ogni categoria sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente, nel quale saranno specificati la data entro la quale deve essere presentata domanda e la documentazione richiesta.

Per i passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione permanente di cui alle allegate schede A e B.

Al termine della valutazione da parte del Dirigente sarà stilata una graduatoria di merito per categoria tra i dipendenti che abbiano riportato un punteggio pari o superiore a 60/100. La graduatoria sarà pubblicata all'albo pretori o ed ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

La valutazione dovrà essere consegnata al singolo dipendente il quale potrà esprimere l'eventuale diniego aggiungendo le proprie considerazioni sottoscrivendole.

Viene stabilito il termine di dieci giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le normali procedure di contenzioso.

Il Dirigente, avrà dieci giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con eventuali correzioni o modifiche.

Nel caso il dipendente concordi con la valutazione firmerà per accettazione.

A parità di punteggio la preferenza sarà determinata nel seguente ordine:

- 1) Dall'anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza;
- 2) Dall'anzianità complessiva di servizio nell'Ente;
- 3) Dall'età: la preferenza è accordata in tal caso al più anziano.

Ai fini di cui al presente articolo nel caso vi siano Responsabili di Servizio, incaricati delle posizioni organizzative ed inquadrati nella categoria D, gli stessi sono considerati come appartenenti a una sola autonoma struttura, alla loro valutazione provvede il nucleo di valutazione regolarmente costituito.

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

ART. 31 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria e/o altri enti per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori (rif. art. 54 del ccnl4/9/2000).

1. Le parti concordano che se esistono le condizioni potrà essere destinata una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria e/o altri Enti, al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 80% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria e/o altri Enti al Comune, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche. Al riparto delle risorse provvede ciascun ufficio.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed è ripartita tra il personale interessato in base al numero degli atti complessivamente notificati nell'anno, compresi anche gli atti diversi da quelli dell'amministrazione finanziaria.
4. Il personale addetto al Servizio Anagrafico andrà corrisposto annualmente un'indennità assegnata dal Ministero dell'Interno, che ai sensi dell'art. 2, comma II, della Legge 244/07, eroga un contributo al Comune di Stintino, per tutte le attività anagrafiche per i cittadini europei e attestazioni di soggiorno per il periodo aprile 2007-aprile 2008. Il contributo è destinato al "maggiore impegno del personale della categoria B addetto agli adempimenti". Trattasi di una partita di giro, ed essendo determinata dalla legge la somma da destinare al fondo di produttività, non appena verrà accreditata si procederà ad assegnare la stessa ai dipendenti addetti al servizio interessato.

Art. 32 - Compensi ISTAT

1. Le parti prendono atto che relativamente alle modalità di erogazione dei compensi ISTAT al personale dipendente che gli stessi verranno corrisposti sulla base delle indicazioni dell'Ente finanziatore ed, in mancanza secondo i criteri che stabilirà di volta in volta il Responsabile del Servizio competente all'atto del conferimento dell'incarico formale ai dipendenti interessati.
2. Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili.

Art. 33 - Servizi minimi essenziali.

Ai sensi dei vigenti accordi sulla regolamentazione del diritto di sciopero nel comparto regioni-Autonomie locali, le parti individuano i seguenti servizi essenziali, le prestazioni da garantire e i relativi contingenti minimi esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

- a. Servizio Stato civile ed Elettorale: Dovrà essere garantita la continuità limitatamente alle seguenti prestazioni minime:
Raccoglimento registrazioni di nascita e morte.
- Attività conseguenti a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento di consultazioni elettorali dalla data di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti; Conti gente minimo: n° 1 dipendente (Cat.B) addetto al servizio Stato civile ed Elettorale;
- b. Servizio Polizia Municipale e Servizi Sociali: Dovrà essere garantita la continuità limitatamente alle seguenti prestazioni minime:
 - Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e intervento in casi di trattamento sanitario obbligatorio, anche con personale in reperibilità;
 - Attività di pronto intervento in caso di calamità, danni a persone e al patrimonio del Comune; Contingente minimo: n° 1 dipendente (Cat.C/D) addetti al servizio Polizia municipale e n. 1 dipendente (Cat. D) addetto al servizio Socio-Assistenziale (limitatamente al punto a).
- c. Servizio Tecnico : Dovrà essere garantita la continuità limitatamente alla seguente prestazione:
 - Attività di pronto intervento in caso di calamità, danni a persone e al patrimonio del Comune; Contingente minimo: n. 1 dipendente (Cat. C- geometra) addetto al servizio Tecnico.

Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo si fa, in ogni caso, riferimento alle norme vigenti in materia per il comparto Regioni-Autonomie locali.

Art . 34 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 38 del CCNL 14.9.2000).

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di assistenza agli organi istituzionali, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.99 può essere elevato oltre le 180 ore annue.

2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta.

3. Le parti concordano che il limite massimo è quello stabilito dal Dlg. 66/2003 commi 2, 3 e 4.

Art. 35 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.

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

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

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

Art. 36 - Norme finali

Per quanto non previsto dal presente C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da Leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all' A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, e alla Funzione Pubblica come previsto dalla Legge 133/2008 con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno _____ del mese di _____ dell' anno _____ presso la sede dell'Unione dei Comuni dell'Anglona e Bassa Valle del Coghinas, in Perfugas, via E. Toti n. 20 si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte Pubblica e Sindacali composte come previsto dall' art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente, dott.ssa SILVIA SONNU

2. Delegazione di parte sindacale:

- Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.: (non eletta)

3. Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- C.G.I.L. FP: non presente
- C.I.S.L. FPS: Sig. Bruno ARCA
- U.I.L. FLP: non presente
- CSA - COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI : non presente

Perfugas, li _____

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Presidente della delegazione pubblica _____

La delegazione sindacale _____

ALLEGATO "A" - SCHEDA DI VALUTAZIONE

UNIONE DEI COMUNI ANGLONA E BASSA VALLE DEL COGHINAS

Via E. Toti n. 20 - 07034 PERFUGAS

Provincia di Sassari

IL SEGRETARIO DIRETTORE

VISTO IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER L'ANNO 2010

DETERMINA

CHE il dipendente Sig.

Cat.

ha conseguito per l'anno 2010 il seguente punteggio in base agli indicatori sottoelencati:

punti da 01 a 10

1. Professionalità

Eventuale giudizio sintetico _

2. Attitudine

Eventuale giudizio sintetico _

3. Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo

Eventuale giudizio sintetico _

4. Partecipazione(apporto effettivo di lavoro nell'ufficio)

Eventuale giudizio sintetico _

5. Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi

Eventuale giudizio sintetico _

6. Capacità di rapporto con l'utenza

Eventuale giudizio sintetico

7. Capacità di rapporto con i colleghi di lavoro

Eventuale giudizio sintetico

8. Capacità di confrontarsi con altri settori nell' ambito dell 'Ente

Eventuale giudizio sintetico _

9. Grado di autonomia

Eventuale giudizio sintetico

10. Capacità propositiva

Eventuale giudizio sintetico

TOTALE punti ___ /100

Perfugas li

IL SEGRETARIO DIRETTORE

Per l'accesso alle progressioni orizzontali è necessario un punteggio uguale o superiore a 60/100

SCHEDA "A" DI VALUTAZIONE ADEGUATEZZA DELLA PRESTAZIONE

(da utilizzare per la formazione delle graduatorie relative alla progressione economica orizzontale)

PERSONALE DI CATEGORIA "B2, B4, C2" "D 1"- 1^ PROGRESSIONE

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE

PROFILO PROFESSIONALE

SETTORE DI APPARTENENZA

CATEGORIA GRADINO

PERIODO VALUTAZIONE - ANNO:

FATTORI E PUNTEGGIO

1. Prestazioni rese con elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiorn.to (punti da 0 a 20)
2. Impegno nelle prestazioni (punti da 0 a 20)
3. Qualità della prestazione individuale (punti da 0 a 20)
4. Esperienza acquisita (punti da 0 a 20)
5. Risultati conseguiti (punti da 0 a 20)

TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE PRESTAZIONE

IL SEGRETARIO DIRETTORE

PER RICEVUTA

Data,

firma

PRESTAZIONI RESE CON ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ANCHE CONSEQUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (punti da 0 a 20)

(E' indicativo della capacità di applicarsi in modo proficuo nell'apprendimento di nozioni, tecniche e procedure comportanti arricchimento professionale utile allo svolgimento di prestazioni lavorative con risultati di accresciuta efficienza ed efficacia.)

Modesto interesse per le opportunità di accrescimento professionale, scarsa propensione all'apprendimento di tecniche e procedure diverse da quelle normalmente eseguite, prestazione caratterizzata da metodi di lavoro obsoleti:

Punti da 0 a 4

Interesse all'approfondimento e all'ampliamento delle conoscenze tecnico - professionali, acquisizione di nuove cognizioni e metodologie anche attraverso lo scambio di esperienza e professionalità fra addetti nell'ambiente di lavoro. Sensibile miglioramento della resa lavorativa :

Punti da 5 a 10

Buona conoscenza dei contenuti professionali e disponibilità alla acquisizione di metodologie innovative e alla conseguente applicazione delle stesse nel processo lavorativo con significativo miglioramento della resa lavorativa.

Punti da 11 a 16

Propensione a mettere a disposizione degli altri le proprie conoscenze e la propria professionalità, forte spinta all'arricchimento professionale ricercando e proponendo opportunità di miglioramento attraverso l'approfondimento di tematiche attinenti non unicamente le funzioni di pertinenza. Eccellente miglioramento della resa lavorativa

Punti da 17 a 20

IMPEGNO NELLE PRESTAZIONI (PUNTI da 0 a 20)

(E' indicativo della disponibilità ad impegnarsi per la realizzazione degli obiettivi assegnati. Capacità di attivazione personale per la ricerca di soluzioni idonee in presenza di difficoltà, consapevolezza delle scadenze assegnate.)

Impegno minimo nell'assicurare la qualità nello svolgimento del lavoro. Mancanza di concentrazione, disattenzione per le scadenze assegnate. Scarsa volontà risolutiva. Propensione ad arrestarsi di fronte alle difficoltà

Punti da 0 a 4

Significativo grado di tensione al risultato. Attivazione spontanea di fronte ai problemi. Ricerca autonoma delle soluzioni e capacità propositive

Punti da 5 a 10

Disponibilità a farsi carico di competenze anche non previste dal proprio ruolo. Ricerca e realizzazione delle opportunità atte alla risoluzione dei problemi

Punti da 11 a 16

Capacità di auto-organizzazione e pianificazione delle attività, anche di tipo complesso. Comportamento sfidante ed accettazione del rischio di fronte a incombenze e/o scadenze particolarmente impegnative. Massima concentrazione e tensione al risultato

Punti da 16 a 20

QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (PUNTI da 0 a 20)

(E' indicativo del grado di rispondenza della prestazione ai contenuti professionali, alle caratteristiche attese del risultato, alla complessiva efficacia dell'azione svolta in termini di servizio riversato all'utenza interna e/o esterna.)

Minima rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Rilevante scostamento delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro

Punti da 0 a 4

Significativa rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Discreto grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

Punti da 5 a 10

Rilevante rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Ottimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

Punti da 11 a 16

Eccellente rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Massimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

Punti da 17 a 20

ESPERIENZA ACQUISITA (PUNTI da 0 a 20)

(E' indicativo del grado di perizia lavorativa complessivamente acquisita attraverso l'espletamento di compiti afferenti il ruolo ricoperto nonché di mansioni polifunzionali all'interno del profilo professionale di appartenenza e/o afferenti diversa categoria di classificazione)

Modesto accrescimento dell'esperienza lavorativa. Nessun significativo mutamento nello svolgimento della prestazione lavorativa caratterizzata da ripetitività e standardizzazione.

Punti da 0 a 4

Significativo accrescimento dell'esperienza lavorativa attraverso la prestazione caratterizzata dall'assunzione di una pluralità di compiti espletati nell'ambito delle mansioni normalmente svolte.

Punti da 5 a 10

Rilevante accrescimento dell'esperienza lavorativa attraverso la prestazione caratterizzata da considerevole assunzione di nuove competenze a carattere polifunzionale nell'ambito del profilo professionale di appartenenza

Punti da 11 a 16

Eccellente accrescimento dell'esperienza lavorativa attraverso la prestazione caratterizzata da considerevole accrescimento nella complessità delle procedure, poli funzionalità delle mansioni svolte, anche riconducibili a diversa categoria del profilo di appartenenza

Punti da 17 a 20

RISULTATI CONSEGUITI (PUNTI da 0 a 20)

(E' indicativo del grado di coinvolgimento nei processi produttivi, di assiduità nella partecipazione, di apporto individuale e di investimento delle energie individuali, caratteriali e professionali per il raggiungimento di risultati valutati nella loro complessità di performance collettiva)

Discontinuità del livello prestazionale, minima diligenza nel disbrigo dei compiti affidati, mediocre livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

Punti da 0 a 4

Partecipazione attiva al processo produttivo, costante grado di consapevolezza delle finalità perseguite ed assiduità della prestazione, apprezzabile abilità di sviluppare un clima favorevole al lavoro di gruppo, significativo livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

Punti da 5 a 10

Rilevante grado di polivalenza funzionale nello svolgimento delle prestazioni richieste, intraprendenza nel fronteggiamento di compiti innovativi, capacità risolutiva nelle situazioni di criticità, elevato livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

Punti da 11 a 16

Massimo grado di concentrazione ed attaccamento alle proprie funzioni, manifestazione di consapevolezza nel perseguimento delle finalità assegnate, elevata ed assidua qualità della performance individuale in termini di tensione al risultato, caratterizzata da capacità ideative e propositive ad elevata risoluzione in relazione ad obiettivi sfidanti e al mantenimento di elevati standards di eccellenza

Punti da 17 a 20

SCHEDA "A" DI VALUTAZIONE ADEGUATEZZA DELLA PRESTAZIONE

(da utilizzare per la formazione delle graduatorie relative alla progressione economica orizzontale)

PERSONALE DI CATEGORIA "B3, B5, "B6", "C3", "C4"

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE

PROFILO PROFESSIONALE

SETTORE DI APPARTENENZA

CATEGORIA GRADINO

PERIODO VALUTAZIONE - ANNO:

FATTORI E PUNTEGGIO

1. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento (punti da 0 a 25)
2. Impegno nelle prestazioni (punti da 0 a 25)
3. Qualità della prestazione individuale (punti da 0 a 25)
4. Risultati conseguiti (punti da 0 a 25)

TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE PRESTAZIONE

IL SEGRETARIO DIRETTORE

PER RICEVUTA

Data,

firma

PRESTAZIONI RESE CON ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE CONEQUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (PUNTI da 0 a 25)

(E' indicativo della capacità di applicarsi in modo proficuo nell'apprendimento di nozioni, tecniche e procedure comportanti arricchimento professionale utile allo svolgimento di prestazioni lavorative con risultati di accresciuta efficienza ed efficacia, anche a seguito di partecipazione a corsi formativi.)

Modesto interesse per le opportunità di accrescimento professionale, scarsa propensione all'apprendimento di tecniche e procedure diverse da quelle normalmente eseguite, prestazione caratterizzata da metodi di lavoro obsoleti

Punti da 0 a 5

Interesse all'approfondimento e all'ampliamento delle conoscenze tecnico - professionali, acquisizione di nuove cognizioni e metodologie anche attraverso lo scambio di esperienza e professionalità fra addetti nell'ambiente di lavoro. Sensibile miglioramento della resa lavorativa

Punti da 6 a 12

Buona conoscenza dei contenuti professionali e disponibilità alla acquisizione di metodologie innovative e alla conseguente applicazione delle stesse nel processo lavorativo. Significativo miglioramento della resa lavorativa.

Punti da 13 a 19

Propensione a mettere a disposizione degli altri le proprie conoscenze e la propria professionalità, forte spinta all'arricchimento professionale ricercando e proponendo opportunità di miglioramento attraverso l'approfondimento di tematiche attinenti non unicamente le funzioni di pertinenza. Eccellente miglioramento della resa lavorativa

Punti da 20 a 25

IMPEGNO NELLE PRESTAZIONI (PUNTI da 0 a 25)

(E' indicativo della disponibilità ad impegnarsi Capacità di attivazione personale per la ricerca consapevolezza delle scadenze assegnate.)

Per la realizzazione degli obiettivi assegnati, di soluzioni idonee in presenza di difficoltà:

Impegno minimo nell'assicurare la qualità nello svolgimento del lavoro. Mancanza di concentrazione, disattenzione per le scadenze assegnate. Scarsa volontà risolutiva. Propensione ad arrestarsi di fronte alle difficoltà

Punti da 0 a 5

Significativo grado di tensione al risultato. Attivazione spontanea di fronte ai problemi. Ricerca autonoma delle soluzioni e capacità propositive

Punti da 6 a 12

Disponibilità a farsi carico di compiti anche non previsti dal proprio ruolo. Ricerca e realizzazione delle opportunità atte alla risoluzione dei problemi

Punti da 13 a 19

Capacità di auto-organizzazione e pianificazione delle attività, anche di tipo complesso. Comportamento sfidante ed accettazione del rischio di fronte a incombenze e/o scadenze particolarmente impegnative. Massima concentrazione e tensione al risultato

Punti da 19 a 25

QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (PUNTI da 0 a 25)

(E' indicativo del grado di rispondenza della prestazione ai contenuti professionali, alle caratteristiche attese del risultato, alla complessiva efficacia dell'azione svolta in termini di servizio riversato all'utenza interna e/o esterna.)

Minima rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Rilevante scostamento delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro

Punti da 0 a 5

Significativa rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Discreto grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

Punti da 6 a 12

Rilevante rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Ottimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

Punti da 13 a 19

Eccellente rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Massimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

Punti da 20 a 25

RISULTATI CONSEGUITI (PUNTI da 0 a 25)

(E' indicativo del grado di coinvolgimento nei processi produttivi, di assiduità nella partecipazione, di apporto individuale e di investimento delle energie individuali, caratteriali e professionali per il raggiungimento di risultati valutati nella loro complessità di performance collettiva)

Discontinuità del livello prestazionale, minima diligenza nel disbrigo dei compiti affidati, mediocre livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

Punti da 0 a 5

Partecipazione attiva al processo produttivo, costante grado di consapevolezza delle finalità perseguite ed assiduità della prestazione, apprezzabile abilità di sviluppare un clima favorevole al lavoro di gruppo, significativo livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

Punti da 6 a 12

Rilevante grado di polivalenza funzionale nello svolgimento delle prestazioni richieste, intraprendenza nel fronteggiare di compiti innovativi, capacità risolutiva nelle situazioni di criticità, elevato livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

Punti da 13 a 19

Massimo grado di concentrazione ed attaccamento alle proprie funzioni, manifestazione di consapevolezza nel perseguimento delle finalità assegnate, elevata ed assidua qualità della performance individuale in termini di tensione al risultato, caratterizzata da capacità ideative e propositive ad elevata risoluzione in relazione ad obiettivi sfidanti e al mantenimento di elevati standards di eccellenza

Punti da 20 a 25

SCHEDA "A" DI VALUTAZIONE ADEGUATEZZA DELLA PRESTAZIONE

(da utilizzare per la formazione delle graduatorie relative alla progressione economica orizzontale)

PERSONALE DI CATEGORIA "B7", "G5", "D3"

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE

PROFILO PROFESSIONALE

SETTORE DI APPARTENENZA

CATEGORIA GRADINO

PERIODO VALUTAZIONE - ANNO:

FATTORI E PUNTEGGIO

1. Risultati conseguiti (punti da 0 a 20)
2. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento (punti da 0 a 10)
3. Impegno nelle prestazioni con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza (punti da 0 a 20) 4) Qualità della prestazione individuale con particolare riferimento all'iniziativa e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (punti da 0 a 20)
4. Coinvolgimento nei processi lavorativi (punti da 0 a 10)
5. Capacità di adattamento ai cambiamenti e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (punti da 0 a 20)

.....

TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE PRESTAZIONE

IL SEGRETARIO DIRETTORE

PER RICEVUTA

Data,

firma

RISULTATI CONSEGUITI (PUNTI da 0 a 20)

(E' indicativo del grado di coinvolgimento nei processi produttivi, di assiduità nella partecipazione, di apporto individuale e di investimento delle energie individuali, caratteriali e professionali per il raggiungimento di risultati valutati nella loro complessità di performance collettiva)

Discontinuità del livello prestazionale, minima diligenza nel disbrigo dei compiti affidati, mediocre livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

Punti da 0 a 4

Partecipazione attiva al processo produttivo, costante grado di consapevolezza delle finalità perseguite ed assiduità della prestazione, apprezzabile abilità di sviluppare un clima favorevole al lavoro di gruppo, significativo livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

Punti da 5 a 10

Rilevante grado di polivalenza funzionale nello svolgimento delle prestazioni richieste, intraprendenza nel fronteggiamento di compiti innovativi, capacità risolutiva nelle situazioni di criticità, elevato livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

Punti da 11 a 16

Massimo grado di concentrazione ed attaccamento alle proprie funzioni, manifestazione di consapevolezza nel perseguimento delle finalità assegnate, elevata ed assidua qualità della performance individuale in termini di tensione al risultato, caratterizzata da capacità ideative e propositive ad elevata risoluzione in relazione ad obiettivi sfidanti e al mantenimento di elevati standards di eccellenza

Punti da 17 a 20

PRESTAZIONI RESE CON ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (PUNTI da 0 a 10)

(E' indicativo della capacità di applicarsi in modo proficuo nell'apprendimento di nozioni, tecniche e procedure comportanti arricchimento professionale utile allo svolgimento di prestazioni lavorative con risultati di accresciuta efficienza ed efficacia, anche a seguito di partecipazione a corsi formativi.)

Modesto interesse per le opportunità di accrescimento professionale, scarsa propensione all'apprendimento di tecniche e procedure diverse da quelle normalmente eseguite, prestazione caratterizzata da metodi di lavoro obsoleti

Punti da 0 a 2

Interesse all'approfondimento e all'ampliamento delle conoscenze tecnico - professionali, acquisizione di nuove cognizioni e metodologie anche attraverso lo scambio di esperienza e professionalità fra addetti nell'ambiente di lavoro. Sensibile miglioramento della resa lavorativa

Punti da 3 a 5

Buona conoscenza dei contenuti professionali e disponibilità alla acquisizione di metodologie innovative e alla conseguente applicazione delle stesse nel processo lavorativo. Significativo miglioramento della resa lavorativa.

Punti da 6 a 8

Propensione a mettere a disposizione degli altri le proprie conoscenze e la propria professionalità, forte spinta all'arricchimento professionale ricercando e proponendo opportunità di miglioramento attraverso l'approfondimento di tematiche attinenti non unicamente le funzioni di pertinenza. Eccellente miglioramento della resa lavorativa

Punti da 9 a 10

IMPEGNO NELLE PRESTAZIONI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA (PUNTI da 0 a 20)

(E' indicativo della disponibilità ad impegnarsi per la realizzazione degli obiettivi assegnati. Capacità di attivazione personale per la ricerca di soluzioni idonee in presenza di difficoltà, consapevolezza delle scadenze assegnate.)

Impegno minimo nell'assicurare la qualità nello svolgimento del lavoro. Mancanza di concentrazione, disattenzione per le scadenze assegnate. Scarsa volontà risolutiva. Propensione ad arrestarsi di fronte alle difficoltà, minima disponibilità ed intraprendenza per rispondere alla richiesta di servizio da parte dell'utente e alla soddisfazione delle sue aspettative.

Punti da 0 a 4

Significativo grado di tensione al risultato. Attivazione spontanea di fronte ai problemi. Ricerca autonoma delle soluzioni e capacità propositive. Normale cortesia e disponibilità, discreta intraprendenza ed attivazione individuale per rispondere a quanto richiesto dall'utente.

Punti da 5 a 10

Disponibilità a farsi carico di compiti anche non previsti dal proprio ruolo. Ricerca e realizzazione delle opportunità atte alla risoluzione dei problemi. Attivazione meccanismi di verifica in ordine alla soddisfazione dell'utente.

Punti da 11 a 16

Capacità di auto-organizzazione e pianificazione delle attività, anche di tipo complesso. Comportamento sfidante ed accettazione del rischio di fronte a incombenze e/o scadenze particolarmente impegnative. Massima concentrazione e tensione al risultato. Eccellente identificazione con aspettative dell'utente, assunzione delle responsabilità in prima persona per ottimizzare la resa del servizio. Attivazione dei meccanismi di verifica in ordine alla soddisfazione.

Punti da 17 a 20

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'INIZIATIVA E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (PUNTI da 0 a 20)

(E' indicativo del grado di rispondenza della prestazione ai contenuti professionali, alle caratteristiche attese del prodotto finale, alla complessiva efficacia dell'azione svolta in termini di servizio riversato all'utenza interna e/o esterna.)

Minima rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Rilevante scostamento delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Modesta capacità propositiva anche in situazioni di evidente scarsa efficienza.

Punti da 0 a 4

Significativa rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Discreto grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza. Significativa capacità di attivazione per introdurre miglioramenti operativi nell'attività ma solo su suggerimento o richiesta del Responsabile o del Dirigente.

Punti da 5 a 10

Rilevante rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Ottimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza. Rilevante capacità propositiva e di realizzazione nell'introduzione di modalità operative innovative e nella organizzazione complessiva del servizio.

Punti da 11 a 16

Eccellente rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Massimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza. Elevata capacità propositiva di innovati vi modelli lavorativi ed organizzativi.

Punti da 17 a 20

COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI (PUNTI da 0 a 10)

(E' indicativo della capacità di partecipare produttivamente e/o di gestire le varie fasi lavorative, del grado di attenzione ed attaccamento alle metodologie e alle procedure di lavoro.)

Minimo coinvolgimento nei processi lavorativi. Modesto livello di attenzione rispetto alle scadenze prefissate e ai risultati attesi e modesta padronanza delle metodologie utilizzate.

Punti da 0 a 2

Significativo coinvolgimento nei processi di lavoro. Buono il livello di attenzione rispetto alle scadenze prefissate e ai risultati attesi e discreta padronanza delle metodologie utilizzate.

Punti da 3 a 5

Rilevante coinvolgimento nei processi di lavoro. Alto il livello di attenzione rispetto alle scadenze prefissate e ai risultati attesi e buona padronanza delle metodologie utilizzate. Disponibilità ad accollarsi incombenze di una certa rilevanza e gravosità, anche non strettamente attinenti l'ambito di responsabilità di competenza.

Punti da 6 a 8

Eccellente grado di coinvolgimento nei processi di lavoro. Altissimo il livello di attenzione rispetto alle scadenze prefissate e ai risultati attesi e ottima padronanza delle metodologie utilizzate. Massima disponibilità ad accollarsi incombenze di estrema rilevanza e gravosità, anche non strettamente attinenti l'ambito di responsabilità di competenza.

Punti da 9 a 10

CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI E PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'

(PUNTI da 0 a 20)

(E' indicativo della capacità e della disponibilità a rispondere positivamente al cambiamento delle modalità operative e relazionali)

Minima disponibilità al cambiamento . Resistenza di fronte ai cambiamenti operativi e di contesto organizzativo e relazionale. Scarsa disponibilità ad operare con persone ed in contesti diversi da quelli abituali

Punti da 0 a 4

Sufficiente capacità di operare con persone diverse, di accogliere il cambiamento operativo, organizzativo e relazionale senza particolari problemi.

Punti da 5 a 10

Efficace resa della prestazione lavorativa anche in contesti diversi ed esposti a numerosi mutamenti. Spontanea modifica dell'approccio lavorativo individuale nelle diverse situazioni di contingenza e necessità di adeguamento al cambiamento.

Punti da 10 a 16

Adeguamento senza problemi al cambiamento. Positiva accoglienza delle nuove esperienze lavorative e dei flussi relazionali. Apprezzamento e tensione personale verso il cambiamento considerato auspicabile come evoluzione non solo professionale, ma anche del contesto lavorativo. Significativi livelli di riuscita personale nelle situazioni di imprevedibilità. Considerazione della flessibilità operativa come parte integrante delle proprie responsabilità verso il contesto organizzativo.

Punti da 17 a 20

SCHEDA "B" DI ADEGUATEZZA DELLA PRESTAZIONE E DEI RISULTATI

(da utilizzare per l'erogazione dei compensi di produttività)

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE

PROFILO PROFESSIONALE

SETTORE DI APPARTENENZA

CATEGORIA GRADINO

PERIODO VALUTAZIONE - ANNO:

FATTORI E PUNTEGGIO

A) Risultato della valutazione relativa alla "Adeguatezza della prestazione"(Vedi scheda A)

- Prestazione non adeguata da punti 0 a punti 50
- Prestazione adeguata da punti 51 a punti 100

TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE PRESTAZIONE (I)

B) Risultato della valutazione relativa ai "Risultati conseguiti" (Vedi scheda obiettivi PEG)

- Apporto individuale non adeguato Da punti 0 a Punti 50
- Apporto individuale parzialmente adeguato Da punti 51 a Punti 75
- Apporto individuale in linea con le attese Da punti 76 a Punti 100

TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE RISULTATI (I)

C) TOTALE PUNTEGGIO PRODUTTIVITA' (A+B)*0.50

(I) -Il compenso è sempre escluso per le valutazioni non adeguate (Art.10.)

IL SEGRETARIO DIRETTORE

ALLEGATO "B"

SCHEDA OBIETTIVI DEL P.E.G. O ALTRO STRUMENTO SIMILARE

SERVIZIO:

RESPONSABILE OBIETTIVO PEG

AZIONE ED ATTIVITA' PER LE QUALI VENGONO PROPOSTI

ILLUSTRAZIONE DELLA SITUAZIONE DI PARTENZA

OBIETTIVI FINALI ED, EVENTUALMENTE, OBIETTIVI INTERMEDI

DATA DI INIZIO -

DESCRIZIONE SINGOLE FASI DI ATTIVITA'

INDICAZIONE DEL TERMINE ENTRO IL QUALE DEVE ESSERE OPERATA LA PRIMA
VERIFICA E CADENZA PERIODICA DELLE SUCCESSIVE

INDICAZIONE DEL TERMINE PER IL RAGGIUNGIMENTO FINALE DEGLI OBIETTIVI

TEMPO DI LAVORO UTILIZZATO

PERSONALE COINVOLTO, RUOLO ASSEGNATO E APPORTO INDIVIDUALE ATTESO (Indicare elenco nominativo)

EVIDENZIAMENTO DEGLI INDICATORI QUALI-QUANTITATIVI IDONEI A VERIFICARE IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO

ALLEGATO "C"

L'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI	
1	Art. 17, comma 2, letto b) Fondo per progressioni orizzontali in atto		€
	Art. 17, comma 2, lett. b) Fondo per progressioni da attivare nel 2010		€
3	Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto		€

TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI €

ALLEGATO "D"

L'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE RIMANENTI AMMONTANTI A €di cui:

€ F. S.

€ F. V.

N. ISTITUTI CONTRATTUALI - IMPORTI

Art. 17, comma 2, lett. a) ed h) -

Compensi destinati Produttività e il miglioramento dei servizi €.

Art. 17, comma 2, lett. d) - secondo le specifiche discipline:

Art. 22 CCNL 14/9/2000 - Tumazione

Art. 23 CCNL 14/9/2000 - Reperibilità

art. 36 CCNL 14/9/2000 - Maneggio Valori

Art. 24, comma 5, CCNL 14/9/2000 - Maggiorazioni retribuzione oraria €.

Art. 24, comma 1, CCNL 14/9/2000 - Attività prestata in giorno festivo -

riposo compensativo €

Art. 17, comma 2, Lettera e) Compensi per attività particolarmente disagiate,
categorie B e C e D

Art. 17, comma 2, Lettera f) Compensi per specifiche responsabilità categorie B e C e D

Art. 17, comma 2, Lettera i) Compensi per specifiche responsabilità €

Art. 2 C. Il L. Finanziaria 2008 Operatori servizi demografici €

TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI €

TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI €

TOTALE UTILIZZO RISORSE RIMANENTI €

RISORSE FONDO VARIABILE GIA' UTILIZZATE €

TOTALE UTILIZZO €

Per l'anno 2010 si conviene che vengano finanziate le seguenti progressioni:

Categoria D

Dipendenti in servizio 2

Dipendenti per i quali si prevede la progressione 1

SCHEMA DI VALUTAZIONE- PER L'ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI AI SENSI DELL'ART. 6 DEL PRESENTE CCD.I.

PROVINCIA DI SASSARI

IL SEGRETARIO DIRETTORE

Visto il Regolamento dei Criteri per l'attuazione dell'istituto della produttività collettiva e del raggiungimento degli obiettivi

DETERMINA

CHE il dipendente Sig. _____

Cat.

ha conseguito il seguente punteggio in base agli indicatori sottoelencati:

./ Professionalità

./ Attitudine

./ Disponibilità al cambiamento tecnologico ed organizzativo

./ Partecipazione

./ Disponibilità a sostenere impegni di lavoro

aggiuntivi

./ Capacità di rapporto con l'utenza

./ Capacità di rapporto con i colleghi di lavoro

./ Capacità di confrontarsi con altre realtà lavorative

TOTALE ___/100

IL SEGRETARIO DIRETTORE