

COMUNE DI BORGIA

*CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO*

ANNO 2013

CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali

L'anno **duemilaQUATTORDICI** il giorno 14 del mese di **MAGGIO** alle ore 9,30 nella sede del Municipio di **Borgia** si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

1. - Dr. **GUARNACCIA Mario** Presidente

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

1. **PROCOPIO** Antonio
2. **SINATORA** Annamaria
3. **TAVANO** Tiziana

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

1. Tommaso **SCOZZAFAVA** CISL - FP
2. Carmelina **SCRENCI** UIL – FPL
3. Antonio **MELITI** CGIL

ARTICOLO 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica al personale dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato .
2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs 30 Marzo 2001, n° 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come D.Lgs n° 165/01.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

ARTICOLO 2

Durata e decorrenza di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha valenza per l'anno **2013** sia per la parte normativa che per la parte economica. Le somme relative alla costituzione del fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, vengono determinate

ARTICOLO 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
2. L'Ente riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità dell'Azienda stessa , nel quadro delle compatibilità organizzative .
3. In particolare le parti confermano i contenuti e la validità del vigente protocollo d'intesa per le relazioni sindacali, finalizzato a disciplinare le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell'Azienda, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL e dal D.L.gs 165/01.

ARTICOLO 4

Comitato Unico di Garanzia

1. In applicazione dell'art. 57 del D. L.gs.vo 165/2001 l'Amministrazione si impegna a costituire / è costituito il **“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Informa le OO.SS., la R.S.U e i lavoratori della propria attività. L'Ente, a sua volta, si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato di cui al presente articolo e a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.01.2004.

ARTICOLO 5

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. In accordo con il Responsabile della Sicurezza e col Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti e le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie.
2. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione alla vigente normativa.

ARTICOLO 6

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, si conviene che nei casi in cui si debba procedere a innovazioni organizzative e tecnologiche, alla distribuzione e utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o consorzi comunque denominati, **l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva**, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal CCNL.

ARTICOLO 7

Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. A valere per l'anno **2012**, l'ammontare delle risorse di cui agli articoli 31- 32 del CCNL 22/01/04, articolo 4 CCNL 09.05.2006 ed articolo 8 CCNL 11.04.2008 e costituite :
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dai successivi CCNL
 - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità
 - c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17 comma 5 CCNL 1999, come confermato dall'art 31 del CCNL 22.01.2004)**sono quantificate nell'ammontare complessivo come da relazione illustrativa allegata alle ipotesi per come risultante dal prospetto – Allegato A - sottoscritto dal responsabile**
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, l'Amministrazione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del

personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

ARTICOLO 8

Criteri di utilizzo delle risorse

1. Le risorse di cui all'art. 9, comma 1, sono destinate all'attuazione della classificazione del personale ed a sostenere le iniziative per migliorare produttività, efficienza ed efficacia dei servizi, anche mediante la realizzazione di piani di attività, basati su sistemi di programmazione e di controllo, quali - quantitativi dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 9, per l'anno **2013**, sono utilizzate sulla base della ripartizione analitica, per come previsto nei successivi articoli, in particolare per:

a) Erogare compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale per il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente e attraverso la scheda di valutazione individuale, debitamente compilata dai rispettivi responsabili di servizio

b) Corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale (a valere dall'anno 2011). In tale fondo restano acquisite, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale ed attribuite al personale precedentemente in servizio.

c) Corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi affidati al personale della categoria D, secondo la disciplina degli articoli 8- 9 - 10 del CCNL 31/03/99 e articolo 10 del CCNL 22/01/04 (solo per gli enti con dirigenza)

d) Erogare le indennità di rischio, reperibilità, turno, orario notturno, festivo, notturno -festivo e maneggio valori secondo la disciplina prevista dal CCNL.

e) Compensare, tramite apposita indennità, l'esercizio delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C;

f) Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D, assegnato a tali responsabilità con atto formale, se lo stesso non è incaricato delle funzioni di posizioni organizzative;

g) Compensare il personale delle Categorie B - C formalmente assegnato a specifiche responsabilità.

h) Compensare, come previsto all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/04, le specifiche professionalità del personale delle Categorie B - C - D attribuite con atto formale degli Enti e derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, altresì, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

i) Incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla finalizzazione delle risorse per come previsto dall'art. 15, comma 1, lett. K), CCNL 1/04/99, sulla base di apposito regolamento.

3. Le somme non utilizzate o non attribuite entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello del presente contratto, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono

riportate in aumento nelle risorse dell'anno successivo.

ARTICOLO 9

Criteri per la remunerazione di particolari condizioni, di attività disagiate, di specifiche responsabilità e di specifiche norme di legge

1) **INDENNITA' DI TURNO art. 22 CCNL 14.09.2000**

Compensare le attività lavorative in Servizi / Strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore . L'Ente , in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio , può istituire turni giornalieri di lavoro . Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera .L'indennità spettante al personale, per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, consiste nelle maggiorazioni orarie previste dall'art.22 CCNL del 14.09.2000. La liquidazione della prestazione lavorativa è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso). Vengono individuati i seguenti Servizi / Strutture interessati al regime della turnazione :

- €6.500,00

-

-

-

L'erogazione dei compensi , secondo quanto specificato nel presente articolo , sarà effettuato unitamente allo stipendio del mese successivo a quello in cui è stata effettuata l'attività lavorativa citata .

totale complessivo del capitolo 11/1 - € 6.500,00

2) **INDENNITA' DI RISCHIO art. 37 CCNL 14.09.2000**

Viene remunerata l'indennità di rischio, in applicazione dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, determinata in **€ 30,00** mensili lorde, ai dipendenti con profilo professionale di:

L'indennità compete per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio del dipendente , in proporzione ai giorni di servizio prestati , calcolati su base mensile . L'indennità viene liquidata mensilmente sulla base dell'art. 41 del CCNL 22.01.2004

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

L'erogazione dei compensi , secondo quanto specificato nel presente articolo , sarà effettuato unitamente allo stipendio del mese successivo a quello in cui è stata effettuata l'attività lavorativa citata .

totale complessivo del capitolo 11/3 - €1.600,00 (duemila)

3) ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO art.24 CCNL 14.9.2000

Viene retribuita la particolare attività lavorativa ,mediante maggiorazione della retribuzione oraria ordinaria ,in applicazione dell'art. 24 comma 5 CCNL 14.9.2000 nelle seguenti situazioni :

- **per lavoro ordinario notturno o festivo:**

maggiorazione del 20 % della retribuzione oraria ordinaria

- **per lavoro notturno festivo:**

maggiorazione del 30 % della retribuzione oraria ordinaria

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

L'erogazione dei compensi , secondo quanto specificato nel presente articolo , sarà effettuato unitamente allo stipendio del mese successivo a quello in cui è stata effettuata l'attività lavorativa citata .

totale complessivo del capitolo 11/4 - €2.500,00

4) ATTRIBUZIONE RESPONSABILITA' art. 36 CCNL 22.01.2004

Ai dipendenti cui sono state attribuite ,con atto formale, le specifiche responsabilità nonché compiti e funzioni come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999, integrato dall'art. 36 CCNL 22.01.2004, è corrisposta una indennità nella misura massima di €300,00.

Le responsabilità , i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelle derivanti dalle qualifiche di *ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale* nonché di *responsabile dei tributi* stabilite dalle leggi ; compiti di responsabilità eventualmente affidati agli *archivisti informatici* nonché agli *addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico* ed ai *formatori professionali; funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori* nonché le *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile* .

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità e, nel caso ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più alto.

Descrizione delle specifiche responsabilità:

- a) Ufficiale di stato civile
- b) Ufficiale d'Anagrafe
- c) Ufficiale Elettorale
- d) Responsabile URP
- e) Responsabile ICI

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

totale complessivo del capitolo 11/6 - €1.500,00 (mille e cinquecento)

5) **MANEGGIO VALORI art. 36 CCNL 14.09.2000**

Viene prevista la retribuzione del personale adibito , in via continuativa, a maneggio valori di cassa , in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000, con un'indennità **giornaliera di effettivo servizio**.

Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa e varia da un minimo di €0,52 ad un massimo di €1,55 giornaliera.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito in legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

L'erogazione dell'indennità , secondo quanto specificato nel presente articolo , sarà effettuata annualmente sulla base del provvedimento formale di assegnazione della responsabilità specifica .

totale complessivo del capitolo 11/8 - € _____

ARTICOLO 10

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

art.15 comma 1 lett.) K – art. 17, comma 2 lett. G) CCNL 1.4.1999

L'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che il CCDI disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale. Le risorse di cui al presente articolo comprendono, fra le altre, quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di

contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche dell'ISTAT, al finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del Codice della Strada.

Gli eventuali importi di cui sopra non sono quantificabili nel fondo di cui all' art 31 del CCNL 22.01.2004 in quanto derogano dal disposto dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999. In tal senso, il parere della Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16/2009, evidenzia come le stesse somme non vengono computate nel calcolo della spesa del personale e, quindi, non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D. L. 78/2010.

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono, quindi, determinate a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità previste.

L'allegato "B" al presente CCDI contiene il/i regolamento/i applicativi per l'erogazione di tali incentivazioni.

ARTICOLO 11

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale per il **2013** ammontano a **€42.122,12** (euro-quarantaduemila centoventidue/12) **di cui 4.122,12** per piano di lavoro (sbarco profughi minori non accompagnati del 26/06/2013)

2. La disciplina contenuta nei commi seguenti, costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL 1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

3. Le **risorse** di cui al comma 1 sono ripartite a ciascuna area dell'Ente, in base al numero dei dipendenti ivi in servizio nel 2010 ed in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area, secondo i valori di seguito specificati:

• **valore obiettivi**

Piena attuazione degli obiettivi assegnati (dal 90% al 100%) valore 1,00

Notevole (del 66%) " 0,80

Minimo (del 50%) " 0,50

Insufficiente (sotto il 50%) " 0,00

a) **calcolo valore punto categoria**

tutti i dipendenti dell'Ente sono raggruppati per categoria e posizione di accesso, parametrata come di seguito :

- **Cat. A** parametro **1,00**

- **Cat. B/1** parametro **1,10**

- **Cat. B/3** parametro **1,20**

- **Cat. C** parametro **1,30**

- **Cat. D** parametro **1,40**

- **Cat. D/3** parametro **1,50**

I rapporti di lavoro part-time sono calcolati in proporzione .

Il numero totale dei dipendenti di ogni categoria (escludendo i titolari di posizione organizzativa) viene moltiplicato per il relativo parametro ;
l'importo totale delle risorse di cui al **comma 1** viene diviso per la **sommatoria dei parametri** ottenendo così **il valore punto** .

b) ripartizione delle risorse tra le Aree

Le risorse di cui al comma 1 , complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale, sono ripartite tra le 3 Aree dell'Ente moltiplicando la somma dei parametri della singola Area per il valore punto come calcolato al punto a) .

Le risorse così assegnate alle Aree vengono erogate con le modalità di cui ai successivi punti .

Esempio di ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tra i vari Settori/Servizi dell'Ente

**fondo disponibile pari a €10.000
dipendenti dell'Ente n° 16**

n° 3 di cat. A	parametro	1.00	=	punti	3.00
n° 4 " " B/1	"	1.10	=	"	4.40
n° 4 " " B/3	"	1.20	=	"	4.80
n° 2 " " C	"	1.30	=	"	2.60
n° 3 " " D	"	1.40	=	"	<u>4.20</u>
					19.00

€10.000 : 19.00 = **valore punto 526 , 31**

Ripartizione risorse nei Settori /Servizi

Servizio Amministrativo

n° 7 dipendenti di cui

n° 1 categoria	A	parametro	1.00	totale punti	1.00
n° 3 categoria	B	parametro	1.10	totale punti	3.30
n° 2 categoria	C	parametro	1.30	totale punti	2.60
n° 1 categoria	D	parametro	1.40	totale punti	<u>1.40</u>
					8.30

Servizio Tecnico

n° 6 dipendenti di cui

n° 2 categoria	A	parametro	1.00	totale punti	2.00
n° 1 categoria	B	parametro	1.10	totale punti	1.10
n° 2 categoria	B3	parametro	1.20	totale punti	2.40
n° 1 categoria	D	parametro	1.40	totale punti	<u>1.40</u>
					6.90

Servizio Finanziario

n° 3 dipendenti di cui

n° 2 categoria	B3	parametro	1.20	totale punti	2.40
n° 1 categoria	D	parametro	1.40	totale punti	<u>1.40</u>
					3.80

Servizio Amministrativo valore punto 526,31 x totale punti 8.30 = **€4.368,37**

Servizio Tecnico valore punto 526,31 x totale punti 6.90 = **€3.631,63**

Servizio Finanziario valore punto 526,31 x totale punti 3.80 = **€2.000,00**

Totale fondo € 10.000,00

- 4) Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati che, **in applicazione del D. Lgs. 150/2009** devono essere: “rilevanti, pertinenti, specifici e misurabili” quindi tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati, riferibili ad un arco temporale determinato che di norma corrisponde ad un anno e correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
- 5) La valutazione ed il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito **Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione)** in applicazione del sistema di valutazione esistente nell'Ente.

Il **50%** delle **risorse** disponibili è destinato alla **performance organizzativa** .

Il **50%** delle **risorse** rimanenti è destinato alla **valutazione individuale** dei dipendenti mediante la formulazione di apposita scheda di valutazione per come riportata nell'**allegato n° 5** al presente contratto. La formulazione e sottoscrizione della scheda viene effettuata dal Responsabile dell'Ufficio e/o Servizio , in applicazione dell'art.109 d.lgs 267/2000. Le schede di valutazione dovranno essere distinte per categoria e posizione di accesso secondo le procedure **della performance individuale** e redatte in contraddittorio col dipendente. Le valutazioni sono le seguenti :

A) Valutazione compresa tra	B) risorse performance individuale
80% e 100%	attribuibile 100%
60% e 80%	80%
40% e 60%	60%
20% e 40%	30%
0% e 20%	0%

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che le eventuali risorse impegnate e non utilizzate nei singoli istituti sottoscritti, vanno ad integrare il fondo finalizzato a compensare la performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 11 del presente CCDI.

Criteria per il passaggio alla <u>prima posizione</u> economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31 marzo 1999)		
<i>1) Esperienza acquisita</i>	0	30
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<i>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</i>	5	30
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
<i>3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</i>	2	20
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10
<i>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</i>	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

Criteria per il passaggio alla <u>seconda posizione</u> economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)		
<i>1) Esperienza acquisita</i>	0	24
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<i>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</i>	6	36
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
<i>3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</i>	3	20
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5
<i>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</i>	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

<p>Criteria per il passaggio all'<u>ultima posizione</u> economica delle CATEGORIE B e C, nonché per i <u>passaggi all'interno</u> della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)</p>		
1) Esperienza acquisita	0	18
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	26
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

B	VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORTAMENTALI													
Nome					Cognome									
Matricola					Profilo									
A	VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE A CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI													
PRESTAZIONI RESE IN TERMINI QUALI-QUANTITATIVE Viene valutata la prestazione resa dal dipendente nello svolgimento della normale attività di servizio, con valori differenziati secondo le seguenti tipologie: 1) capacità di risposta alla richiesta di soddisfazione di un bisogno specifico dell'utenza, o necessità dell'Amministrazione; 2) capacità a porre in essere entro termini o parametri predeterminati specifiche attività. 3) continuità temporale dell'attività lavorativa.					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA Vengono valutati i seguenti aspetti : 1. grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza, padronanza nei processi/procedimenti lavorativi di competenza; 2. disponibilità all'assunzione di responsabilità per il lavoro direttamente svolto.					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RISULTATI OTTENUTI Il livello dei risultati ottenuti viene valutato sulla base del raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente, correlati al loro grado di difficoltà, tenuto conto dell'apporto individuale anche all'interno del gruppo di lavoro.					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTALE PARZIALE A														
B														
ESPERIENZA PROFESSIONALE Viene valutata l'abilità nello svolgere la prestazione lavorativa, per effetto dell'esperienza maturata.					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OSSERVANZA DELLE SCADENZE ASSEGNATE Capacità di rispettare le scadenze assegnate dei compiti e attività affidate.					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPEGNO PROFUSO/DIMOSTRATO Viene valutata la determinazione, nel perseguimento dei risultati nei modi e, soprattutto, nei tempi previsti per la loro realizzazione, e lo spirito di servizio, inteso come la disponibilità alla flessibilità per ciò che non è stato obiettivamente programmato.					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DILIGENZA E CURA NELLO SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO E NELL'UTILIZZO E CONSERVAZIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE ATTREZZATURE Attenzione e cura nello svolgere i propri compiti e nell'utilizzo della strumentazione in dotazione.					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' Capacità e disponibilità a collaborare con i propri colleghi, anche di strutture, durante l'espletamento della propria attività, contribuendo a risolvere problematiche di competenza, di altre strutture, nell'ottica dell'ottimizzazione dei processi/procedimenti.					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTALE PARZIALE B														
TATOLE COMPLESSIVO (A + B)														
Valutazione sintetica – descrittiva del Responsabile/Dirigente														

Osservazioni del valutato

Data _____

Firma del Dirigente/Responsabile

Firma per ricevuta

Nome	Cognome
-------------	----------------

Il Dipendente

ALLEGATO E
SCHEDA VALUTAZIONE EROGAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Risultati - Attuazione politiche dell'amministrazione analizzate mediante dati di bilancio e peg (parte corrente) e relazione attività svolta

a) Capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) finanziari e di raggiungimento degli obiettivi assegnati

b) Capacità nell'esercizio delle funzioni vicarie del dirigente

2) Comportamento organizzativo

a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando diversi impegni

b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la formulazione di fattive proposte alla dirigenza circa gli istituti previsti dal contratto

c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi

d) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, collaborando con la dirigenza per i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale

e) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione

f) Qualità dell'apporto personale specifico

g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative

Totale

DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI

- 1) Visto l'art. ___ del Regolamento comunale, approvato con delibera di CC n. ___ del _____ che prevede, in applicazione dell'art. 59 comma 1, lett. p) del D. Lgs. 446/97 e dell'art. 3, comma 57 della legge 662/96, che una percentuale pari al ___% degli introiti derivanti dalla rettifica e dall'accertamento delle liquidazioni ICI/IMU sia ripartita al personale impegnato in tali attività. Le parti convengono di disciplinare l'attribuzione di tali risorse a consuntivo, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza secondo le seguenti modalità:
- a) ___% al funzionario responsabile del tributo;
 - b) ___% al/i dipendente/i che hanno effettuato l'istruttoria;
 - c) ___% al/i dipendente/i che hanno provveduto alla notificazione del provvedimento
 - d) ___%
- 2) L'ammontare delle risorse per l'attuazione dell'art. 59, del D. Lgs. N. 446/97, per l'anno corrente sono individuate a consuntivo.

DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE PER LA PROGETTAZIONE INTERNA PREVISTA DALL'ART. 92 DEL D. LGS. N. 163/2006

Si rinvia allo specifico accordo sottoscritto fra le parti ed al relativo Regolamento.

DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE A PROGETTI DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO FINALIZZATI ALLA SICUREZZA URBANA ED ALLA SICUREZZA STRADALE AI SENSI DEL COMMA 5 bis, DELL'ART. 208 DEL CODICE DELLA STRADA.

Si rinvia allo specifico accordo sottoscritto fra le parti ed al relativo Regolamento

L'anno duemilaquattordici il giorno 26 del mese di Giugno alle ore 14,30 nella sede del Municipio di Borgia si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA

- 1. Segretario Comunale - Dr. _____ Presidente
- 2. _____ Componente
- 3. _____ Componente

PARTE SINDACALE

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

- 1. _____ CGIL -FP
- 2. _____ CISL -FP
- 3. _____ UIL - FPL
- 4. _____

Partecipa con funzione di verbalizzante _____

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con nota n. _____ del _____ e vista la delibera di _____ n. _____ del _____, esecutiva, di autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno **2013**, relativo al personale dipendente dell'Ente , che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE