



COMUNE DI CONCAMARISE

PROVINCIA DI VERONA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
- BIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2009/2010 -

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno 2010 il giorno 23 del mese di dicembre alle ore 16,00.

Presso il Municipio di Concamarise si sono riunite le Delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art.10 del CCNL 1/4/99.

Sono presenti:

per la delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Dott.ssa Mazzocco Chiara - Segretario Comunale

f.to Chiara Mazzocco

per la delegazione trattante di parte sindacale:

la R.S.U.

Sig. Antonio Sghinolfi - Dipendente Comune di Concamarise

f.to Antonio Sghinolfi

Le Federazioni Sindacali Territoriali.

Sig. Zanchi Alessandro - CISL-FPS Verona

f.to Alessandro Zanchi

APPROVANO

Il sottoriportato contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa ed economica - per il biennio 2009/2010

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNI 2009/2010**

INDICE

Premessa

PARTE NORMATIVA

Art. 1 Ambito di applicazione

Art. 2 Efficacia del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 3 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

3.1 Controllo automatizzato tramite badge

Art. 4 Servizi minimi essenziali

Art. 5 Criteri per le progressioni economiche orizzontali

Art. 6 Criteri generali per la metodologia permanente di valutazione

6.1 Procedura di garanzia

6.2 Personale interessato

Art. 7 Interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 8 Formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale

PARTE ECONOMICA

Art. 9 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 10. Criteri per l'incentivazione della produttività

10.1. Determinazione delle risorse per la produttività

10.2 Produttività individuale / collettiva

Art. 11 Incrementi del fondo delle risorse decentrate. Progetti di riorganizzazione anni 2009/2010

Art. 12. Criteri per l'utilizzo delle risorse non impiegate per l'incentivazione del personale - art. 17 comma 5 del C.c.n.l. 1/04/1999 ed art. 31 comma 5 del C.c.n.l. 22/01/2004

Art. 13 Altre forme di incentivazione previste per legge

13.1 Forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 32 comma 3, del C.c.n.l. 22/01/2004 (risorse variabili) – art. 4 comma 3 del C.c.n.l. 5/10/2001 - art. 15 comma 1 lettera k) – art. 17 comma 2 lett. g) del C.c.n.l. 1/04/1999 – art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006 ss.mm.ii.

13.2 Incentivi per la progettazione/direzione lavori/coordinamento della sicurezza/collaudo / responsabilità di procedimento ed attività di supporto tecnico-amministrativo

13.3 Incentivi Ufficio Tributi

13.4 Incentivo condoni edilizi

13.5 Criteri per l'erogazione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni assegnate ai dipendenti dei servizi demografici con il D. Lgs. n. 30/2007

Art. 14 Alte professionalità

Art. 15. Criteri per l'utilizzo delle risorse non impiegate per le progressioni economiche orizzontali

Art. 16 Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a particolari attività o responsabilità

16.1 Principi generali

16.2 Indennità per specifiche responsabilità - art. 17 comma 2 lett. f) c.c.n.l. 1/04/1999

16.3 Criteri generali e procedura di valutazione delle responsabilità formalmente attribuite ai dipendenti

Art. 17 Indennità di rischio - art. 37 del C.c.n.l. 14/09/2000 ed art. 41 del C.c.n.l. 22/01/2004

Art. 18 Indennità di disagio lavorativo – art. 17 comma 2 lett. e) del C.c.n.l. 01/04/1999

Fattispecie, soggetti destinatari e misura dell'indennità per attività in situazioni di disagio

Art. 19 Compensi Istat – art. 14 comma 5 del C.c.n.l. 01/04/1999

Art. 20. Disposizioni finali. Interpretazione autentica di clausole controverse

Allegato “A” “Criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno della categoria”

Allegato “B” “Fondo per le risorse decentrate anno 2009”

Allegato “C” “Fondo per le risorse decentrate anno 2010”

Allegato “D” “Progetti di riorganizzazione Anni 2009/2010”

Premessa

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si propone di attuare le linee guida poste dalla Giunta Comunale:

- 1) garanzia di uno stretto collegamento tra incentivazione e produttività intesa come miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi comunali con effetti concreti per l'Amministrazione Comunale e per l'utenza mediante progetti-obiettivi e piani di attività/lavoro anche pluriennali, individuali e/o di gruppo;
- 2) incrementare il livello di informazione sullo stato di attuazione dei progetti;
- 3) riconoscimento di compensi per specifiche responsabilità in presenza dei presupposti di effettività e continuità della situazione lavorativa e delle funzioni di responsabilità oggetto di incentivazione, nonché di una posizione formale nell'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali;
- 4) valorizzazione della responsabilità di procedimento, in ragione della pluralità di funzioni affidate, dei risultati ottenuti e dell'autonomia organizzativa dimostrata dall'incaricato di detta responsabilità;

- 5) valorizzazione graduale della professionalità di tutti i dipendenti in relazione alla categoria di inquadramento di ciascuno ed ai risultati della valutazione sulla produttività individuale, coerentemente con la programmazione triennale ed il piano annuale dei fabbisogni di personale;
- 6) promozione di politiche dell'orario di lavoro improntate a criteri di flessibilità specie con riferimento all'esigenza di tutela delle responsabilità famigliari;
- 7) selezione di percorsi di formazione professionale, riqualificazione, aggiornamento per ciascun dipendente secondo criteri di pertinenza e funzionalità agli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo dei servizi comunali, specie in presenza di processi normativi di riforma degli istituti e delle materie del servizio di competenza.

PARTE NORMATIVA

1. Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Per il personale a tempo determinato saranno valutate, previo apposito confronto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, forme di remunerazione delle particolari condizioni lavorative connesse al profilo di appartenenza ed alle prestazioni concretamente svolte, nonché speciali incentivazioni collegate a progettualità o a fasi/piani di lavoro, nei limiti di capienza del fondo delle risorse decentrate che, in costanza di dotazione organica, non subirà alcun incremento.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

2. Efficacia del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata biennale con decorrenza 01/01/2009 e si riferisce, nei limiti di quanto previsto dall'art. 4 del C.c.n.l. 1/04/1999 (contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente) e dell'art. 16 comma 1 del C.c.n.l. 31/03/1999 (relazioni sindacali), a tutti gli istituti contrattuali sotto specificati, con eccezione delle materie che per loro natura e/o che per espressa previsione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro (modalità di utilizzo delle risorse "decentrate") richiedono tempi di negoziazione diverse o verifiche periodiche anche in quanto connesse a fattori organizzativi contingenti.

Si da atto che il presente contratto collettivo decentrato integrativo sarà efficace sino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo, conformemente a quanto previsto dall'art. 5 comma 4 del C.c.n.l. 1/04/1999. Saranno in ogni caso disapplicate per nullità sopravvenuta le disposizioni contrastanti

con le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto stipulati successivamente al presente contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 4 comma 5 del C.c.n.l. 1/04/1999.

3. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche dell'orario di lavoro sono ispirate a criteri di flessibilità funzionale, del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, di ottimizzazione delle risorse umane e di tutela della funzione familiare compatibilmente con l'orario di servizio e con l'orario di apertura al pubblico.

E' possibile attivare un'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro secondo limiti predeterminati con riferimento al numero di dipendenti addetti al servizio interessato, alle condizioni familiari e ad un numero massimo di unità potenziali destinatarie di tale modalità organizzativa con riferimento all'ente nel suo complesso, secondo la valutazione della Giunta Comunale e del Responsabile del Servizio interessato eventualmente accompagnata da proposte per la riorganizzazione del servizio.

L'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro e le eventuali variazioni, in quanto incidenti sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, saranno oggetto di preventiva informazione alle R.s.u. e, su richiesta, di apposita concertazione ai sensi dell'art. 7 comma 1 del C.c.n.l. 1/04/1999; in quanto invece incidenti sull'articolazione dell'orario di servizio saranno oggetto di sola concertazione ai sensi dell'art. 8 comma 2 lett. a) del C.c.n.l. 1/04/1999.

L'orario di lavoro dei dipendenti comunali non incaricati di posizione organizzativa viene articolato su 6 o su 5 giorni settimanali, in relazione a quanto previsto nel rispettivo contratto individuale di lavoro, con il seguente orario base:

- dalle ore 8.00, con una flessibilità anticipata e posticipata pari a 30 minuti (7.30-8.30) alle ore 14.00 con una flessibilità anticipata e posticipata pari a 30 minuti (13.30-14.30).

Sono inoltre previsti 2 rientri pomeridiani della durata complessiva di 3 ore (di norma, il lunedì e il giovedì)
- dalle ore 15.00, con una flessibilità posticipata fino a 60 minuti (16.00) alle ore 18.00 con una flessibilità anticipata e posticipata fino a 30 minuti (17.30 -18.30).

L'orario di lavoro dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa viene articolato su 6 o su 5 giorni settimanali, in relazione a quanto previsto nel rispettivo contratto individuale di lavoro, con il seguente orario base:

- dalle ore 8.00, con una flessibilità anticipata e posticipata pari a 30 minuti (7.30-8.30) alle ore 14.00 con una flessibilità anticipata e posticipata pari a 30 minuti (13.30-14.30).

Sono inoltre previsti 2 rientri pomeridiani della durata complessiva di 3 ore (di norma, il lunedì e il giovedì)
- dalle ore 15.00, con una flessibilità posticipata fino a 60 minuti (16.00) alle ore 18.00 con una flessibilità anticipata e posticipata fino a 30 minuti (17.30 -18.30).

Per esigenze di servizio e per la natura dell'incarico di responsabilità assegnato il personale incaricato di posizione organizzativa può tuttavia avvalersi di una più ampia flessibilità dell'orario di lavoro, senza diritto a permessi a recupero o a compensi per lavoro straordinario.

La presenza in servizio dei dipendenti, siano o meno incaricati di posizione organizzativa, non potrà essere inferiore a n. 5.30 ore nei giorni di non rientro pomeridiano ed a n. 7 ore nei giorni di rientro pomeridiano.

L'articolazione base dell'orario di lavoro non trova applicazione per il personale in convenzione con altri enti.

Sono inoltre individuati come servizi particolari per i quali sono previste deroghe all'orario di lavoro base i seguenti servizi: Polizia Municipale, Servizi di manutenzione del patrimonio, Anagrafe e Servizi cimiteriali.

Nella giornata in cui è previsto il rientro, l'interruzione del lavoro per la consumazione del pasto avrà luogo tra le ore 14.00 e le ore 15.00. La pausa pranzo avrà una durata minima di 30 minuti e massima di 2 ore, comunque nel rispetto della fascia di compresenza.

La fascia con obbligo di compresenza in servizio per tutti i dipendenti è compresa tra le ore 8.30 / 8.45 (incaricati di p.o.) e le ore 15.00 / 15.15 (incaricati di p.o.) per l'orario antimeridiano e dalle ore 16.00/ 16.30 (incaricati di p.o.) alle ore 16.30 / 17.00 (incaricati di p.o.) per l'orario pomeridiano.

Rientri posticipati od uscite anticipate nell'ambito della fascia di compresenza in servizio devono essere preventivamente autorizzati dal Responsabile di Servizio o, in caso di richiesta proveniente da un Responsabile di Servizio, dal Segretario Comunale.

I responsabili valutano la possibilità di concedere al personale con particolari esigenze adeguatamente documentate (indicativamente i dipendenti in situazione di svantaggio personale e/o familiare nonché dipendenti con figli in età scolare, con particolare attenzione alle azioni positive per le pari opportunità) compatibilmente con le esigenze di servizio e gli orari di apertura al pubblico, ulteriori forme di flessibilità di orario, per periodi limitati nel tempo e con modalità preventivamente definite secondo i criteri di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro.

La prestazione resa nell'ambito dell'orario flessibile come sopra specificato è a tutti gli effetti da considerare prestazione di lavoro ordinaria, salvo autorizzazione all'espletamento del lavoro straordinario.

Il regime di flessibilità oraria non incide sull'orario contrattualmente dovuto e sull'obbligo di pareggio orario entro il mese di riferimento. Nel caso in cui il debito di orario si realizzi nell'ultima settimana del mese e non sia concretamente possibile recuperarlo nel mese stesso **le ore a recupero** dovranno comunque essere effettuate **entro i 15 giorni del mese successivo previ accordi con il Responsabile di Servizio.**

3.1 Controllo automatizzato tramite badge

L'Amministrazione valuterà la fattibilità tecnica e finanziaria dell'attivazione di un controllo automatizzato, tramite badge, dell'orario di lavoro dei dipendenti comunali e comunicherà l'eventuale determinazione positiva in merito alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto ai sensi dell'art. 7 comma 1 del C.c.n.l. 1/04/1999. L'Amministrazione renderà inoltre note le fattispecie di ricorso alla modalità cartacea

di certificazione dell'orario di lavoro dei dipendenti comunali sostitutive e/o alternative del controllo automatizzato dello stesso.

4. Servizi minimi essenziali

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali individuati dall'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19 settembre 2002 - comparto Regioni-Autonomie Locali - è garantita, in caso di indizione di sciopero, la continuità di erogazione delle prestazioni indispensabili riportate nella sottostante tabella per assicurare il pieno rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

I contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità di erogazione delle prestazioni indispensabili sono così articolati:

Servizi essenziali	Contingenti
Registrazioni di nascita e di morte	1 addetto
Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 addetto
Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme	1 addetto
Alcune prestazioni inerenti i servizi sociali a tutela dell'integrità psico-fisica dei richiedenti e del benessere della comunità di riferimento (inserimento persona anziana che vive sola e non è autosufficiente in strutture residenziali, erogazione degli assegni con funzione di sostentamento)	1 addetto
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento; c) assistenza ai servizi attinenti la rete stradale	1 addetto
Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero della neve), idrica, fognaria e di depurazione	1 addetto
Servizio di protezione civile	1 addetto

<p>Servizi del personale limitatamente alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge (tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese)</p>	<p>1 addetto</p>
--	------------------

Il Responsabile del Settore/Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione del medesimo - i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla R.s.u. ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso ciò sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale del 19 settembre 2002 - Comparto Regioni - Autonomie Locali - in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, alla legge n. 146/1990 s.m.i. ed alle eventuali specifiche disposizioni emanate dalla Commissione di Garanzia.

5. Criteri per le progressioni economiche orizzontali

La progressione economica orizzontale deve tendere alla valorizzazione graduale della professionalità dei dipendenti in relazione alla categoria di inquadramento di ciascuno ed ai risultati della valutazione sulla produttività individuale, evitando disparità di trattamento in ragione del percorso professionale di ciascuno; la sua attivazione presuppone uno sviluppo coerente con i fabbisogni di personale espressi nella programmazione triennale e nel piano annuale delle assunzioni.

La sequenza delle posizioni di sviluppo economico acquisibili all'interno della categoria di inquadramento è automaticamente integrata con le posizioni economiche di nuova istituzione; alla data attuale, secondo quanto previsto dall'art. 35 del C.c.n.l. del 22 gennaio 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6.

Il fondo per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie è finanziato con le risorse stabili di cui all'art. 31 comma 2 del C.c.n.l. 22/01/2004 conformemente a quanto previsto dall'art. 34 del medesimo contratto e secondo i valori previsti nelle tabelle ad esso allegate. Sono fatti salvi gli adeguamenti previsti dai rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo ad esse destinato nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 34 comma 4 del C.c.n.l. 22/01/2004 e dell'art. 17 comma 2 lett. b) del C.c.n.l. 1/04/1999.

Non trova più applicazione la regola economico-finanziaria del rapporto tra il costo medio ponderato del personale in ciascun percorso economico di sviluppo ed il valore medio del percorso economico di cui all'articolo 16, comma 2, del C.c.n.l. del 1° aprile 1999.

Le risorse "decentrate" stabili da destinare al fondo per le progressioni economiche orizzontali sono determinate distintamente per categoria e per posizione economica, in funzione dei criteri selettivi previsti dall'art. 5 del C.c.n.l. 31/03/1999, ai sensi dell'art. 14 commi 1 e 2 e 16 comma 2 del richiamato C.c.n.l., degli artt. 34 comma 1 e 35 comma 3 del C.c.n.l. 22/01/2004 e dell'art. 9 e della Dichiarazione congiunta n. 2 del C.c.n.l. 11/04/2008, così come specificati nell'allegato "A" al presente c.c.d.i., ed altresì in proporzione delle ripartizioni delle predette risorse tra le finalità previste nell'ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 17 del C.c.n.l. 1/04/1999.

I criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno della categoria sono individuati in allegato sotto la lettera "A".

I punteggi minimi e massimi corrispondenti ai diversi criteri selettivi possono essere differenziati dal competente Responsabile di Servizio per categoria di inquadramento e per posizione economica all'interno della categoria. In particolare, nei passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie A, B e C, deve essere valorizzata in modo oggettivo l'"esperienza acquisita".

Le progressioni economiche orizzontali saranno disposte con determinazione dal Responsabile di Servizio competente con i poteri del privato datore di lavoro previa selezione basata sui criteri contrattati in sede decentrata ed entro il limite delle risorse disponibili annualmente destinate a tale finalità.

Nel rispetto delle scadenze stabilite in sede di contrattazione decentrata ed, in ogni caso, a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione e/o del p.e.g. con individuazione dei Centri di Responsabilità, saranno effettuate le selezioni per la progressione orizzontale dell'anno di riferimento, nel limite delle risorse disponibili per ciascuna categoria. In caso di accertamento di parità di requisiti in capo ai singoli dipendenti ammessi alla selezione e di incapienza del fondo saranno rispettate le seguenti priorità, soggettive ed oggettive, di accesso alle progressioni economiche orizzontali, così indicate in ordine di importanza:

- 1) migliore valutazione dei risultati e delle prestazioni lavorative secondo il vigente sistema di valutazione permanente;
- 2) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- 3) maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;
- 4) maggiore rispondenza della professionalità oggetto di valorizzazione con i fabbisogni di personale espressi nella programmazione triennale e nel piano annuale delle assunzioni e con le esigenze organizzative connesse all'attivazione di nuovi servizi ed alla gestione dei servizi già attivati.

Le graduatorie per l'attribuzione delle progressioni orizzontali saranno uniche, distinte soltanto per categoria, e saranno determinate, tra i dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione, sulla base della media delle valutazioni individuali dell'ultimo biennio, compreso l'esercizio di riferimento.

Costituiscono presupposti per l'ammissione alla selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria:

- l'esperienza acquisita nella posizione professionale ed economica pari almeno a 2/3/4 anni in relazione al profilo di inquadramento ed al tipo di progressione secondo le determinazioni della seguente tabella:

Tipo di progressione	Permanenza nella posizione economica
A1/A2 - B1/B2 - B3/B4 - C1/C2	Anni 2
A2/A3 - A3/A4 - A4/A5 B2/B3 - B4/B5 - B5/B6 - B6/B7 C2/C3 - C3/C4 - C4/C5 - D1/D2	Anni 3
D2/D3 - D3/D4 - D4/D5 - D5/D6	Anni 4

- una valutazione delle prestazioni individuali significativamente positiva nel periodo di riferimento;
- l'assenza di sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento della selezione.

L'esperienza acquisita nella posizione professionale ed economica verrà inoltre specificatamente valutata nell'ambito dei passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie A, B e C.

I benefici economici per i vincitori delle selezioni avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione o, in sede di prima applicazione del presente c.c.d.i., dal termine iniziale di efficacia del medesimo.

6. Criteri generali per la metodologia permanente di valutazione

I Responsabili di Settore/Servizio, all'inizio di ogni anno non oltre 30 giorni dopo l'approvazione del P.e.g. (Piano esecutivo di gestione), del P.r.o. (Piano delle risorse e degli obiettivi) e/o del P.d.o. (Piano dettagliato degli obiettivi) – e comunque entro 30 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto - provvedono a portare a conoscenza del personale, con apposita conferenza di servizio, gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, ed in particolare gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al Settore. Gli obiettivi potranno essere modificati nel corso dell'esercizio finanziario; in tal caso sarà nuovamente convocata una conferenza di servizio con il personale interessato.

I Responsabili di Settore/Servizio provvedono inoltre alla valutazione individuale in itinere ed al termine del periodo di riferimento al fine della corresponsione degli incentivi nonché a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione in attuazione del principio del contraddittorio.

La valutazione sarà effettuata dai competenti Responsabili di Settore/Servizio secondo la metodologia individuata in sede di concertazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 8 comma 2 del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 16 comma 2 del C.c.n.l. 31/03/1999.

Rappresentano *criteri generali per la metodologia di valutazione permanente del personale*:

- a) l'articolazione differenziata per categoria delle schede di valutazione, in modo proporzionale alla diversa complessità delle mansioni del profilo di appartenenza, anche ai fini del rispetto del principio della graduazione degli incentivi in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale;
- b) definizione, ai fini della costruzione di un sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati, di una modulistica standardizzata ma con contenuti personalizzati in ragione del ruolo di ciascun dipendente nell'Amministrazione, delle sue peculiarità ed attitudini professionali, dell'istituto oggetto di valutazione, nonché degli obiettivi assegnati, con riferimento ad indicatori quanti/qualitativi di prestazione e di risultato predefiniti in contraddittorio con il dipendente interessato ed accertati anche in sede di eventuale controllo di gestione;
- c) continuità della valutazione;
- d) l'orientamento della valutazione alla verifica periodica dell'efficacia, efficienza e qualità delle prestazioni del personale e dei servizi resi per il buon funzionamento dell'Amministrazione ed all'utenza;
- e) logica correttiva e non punitiva della valutazione con proposta di soluzioni indirizzate all'ottimizzazione delle risorse umane e professionali disponibili;
- f) funzionalità della valutazione al miglioramento della programmazione e della gestione e, conseguentemente, al rafforzamento della incentivazione;
- g) la funzionalità alla progressione economica all'interno della categoria.

In caso di valutazione individuale soltanto sufficiente secondo il sistema di valutazione, ed in particolare inferiore a 30 punti su 90, non si darà luogo ad alcuna erogazione di compensi. Le parti si danno altresì atto che, in materia di trattamento economico nei casi di assenza per malattia, di cui all'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n.133/2008, ai fini di una corretta applicazione si potrà fare riferimento alle circolari e note interpretative emanate nel tempo.

L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata nel mese successivo alla conclusione dell'*iter* della procedura di garanzia.

Eventuali opportune modifiche alla metodologia di valutazione in essere saranno comunque oggetto di apposita concertazione con le rappresentanze sindacali.

Relativamente ai progetti-obiettivo e/o ai piani pluriennali di gruppo la misura dell'apporto di ciascun dipendente alla realizzazione del progetto/piano avviene applicando i criteri generali di valutazione del personale previsti per i progetti-obiettivo e/o i piani pluriennali individuali in relazione al lavoro svolto ed in considerazione dei compiti previamente assegnati, con priorità per gli aspetti relazionali e di coordinamento/collaborazione con gli altri dipendenti partecipanti al progetto.

La verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi per specifica responsabilità verrà effettuata nel contesto della valutazione annuale privilegiando un metodo induttivo, quale ad esempio l'esame a campione di procedimenti curati dal dipendente incaricato della responsabilità ed all'uopo remunerato, inteso a verificarne puntualità e cura nell'istruttoria, rispetto dei termini del procedimento, osservanza delle disposizioni sulla partecipazione al procedimento del destinatario dell'atto, ampiezza della motivazione e quant'altro rilevi ai fini di una verifica oggettiva e mirata.

6.1 Procedura di garanzia

Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al Responsabile del Servizio competente per la valutazione, che formulerà le proprie considerazioni in merito.

Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni il Responsabile del Servizio preposto alla valutazione provvederà ad assumere le proprie definitive determinazioni, motivando adeguatamente in caso di conferma delle stesse ed a comunicarle al dipendente interessato.

6.2 Personale interessato

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova.

7. Interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

Entro il periodo di validità del presente contratto saranno adottate le misure per la tutela della salute e la sicurezza dei dipendenti durante il lavoro, con valutazione prioritaria dei rischi per la salute e la sicurezza, programmazione della prevenzione, individuazione delle misure di protezione collettiva ed individuale, organizzazione delle opportune attività informative e formative per tutti i dipendenti.

L'Ente datore di lavoro si impegna all'erogazione, a favore del rappresentante per la sicurezza, di formazione idonea ad assicurargli adeguate nozioni nelle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

La formazione è considerata attività lavorativa dato il suo carattere di obbligatorietà per legge e gli oneri relativi sono a carico dell'Amministrazione.

8. Formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale

L'ente datore di lavoro promuove percorsi di formazione professionale, riqualificazione, aggiornamento ammissibili per ciascun dipendente secondo le seguenti linee-guida:

- 1) pertinenza con i servizi di competenza
- 2) relazione con processi normativi di riforma degli istituti e delle materie del servizio di competenza
- 3) collegamento con processi di innovazione organizzativa
- 4) funzionalità agli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo dei servizi comunali

L'Ente destina una quota pari all'1% della spesa complessiva per il personale alla formazione ai programmi di formazione annuali e pluriennali.

A rotazione tutto il personale dipendente sarà coinvolto in processi formativi, proporzionalmente all'orario di lavoro.

PARTE ECONOMICA

9. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 31 del C.c.n.l. 22/01/2004 ed i successivi incrementi automatici sono individuati in:

- impiego delle risorse del fondo secondo criteri di pertinenza ed omogeneità tra la natura delle risorse, ossia delle fonti di finanziamento degli istituti contrattuali (stabili e variabili) e le caratteristiche e la natura dell'istituto finanziato
- finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità con le risorse variabili in conformità a quanto previsto dall'art. 7 del C.c.n.l. 9/05/2006
- effettività e continuità delle prestazioni oggetto di specifica remunerazione
- tutela della professionalità
- garanzia dei livelli essenziali dei servizi
- promozione dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi
- centralità dell'utilizzo delle "risorse decentrate" per la produttività individuale e collettiva

Le modalità di utilizzo delle "risorse decentrate", nel rispetto della disciplina del C.c.n.l., sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale ai sensi dell'art. 5 comma 1 del C.c.n.l. 1/04/1999. Per gli anni 2009/2010, la destinazione delle risorse finanziarie ai diversi istituti del trattamento accessorio disciplinati dal C.c.n.l. e dal presente C.c.d.i. è indicata agli allegati "B" e "C" al presente contratto.

Le risorse stabili e variabili non impiegate per le finalità indicate dalla contrattazione collettiva nazionale sono da considerare quali economie e restano pertanto acquisite al fondo per l'anno successivo.

Ogni diversa decisione in merito all'utilizzo delle risorse residue del fondo dovrà essere assunta nell'ambito della sessione negoziale attivata annualmente per stabilire il concreto riparto delle "risorse decentrate" in relazione all'ammontare del fondo e, comunque, nel rispetto dei criteri stabiliti con il presente contratto.

Si dà atto dell'incidenza sul trattamento economico accessorio della disciplina in materia di assenze prevista dall'art. 71 del D.L. 25.06.2008, n. 112 ss.mm.ii., convertito in L. 06.08.2008, n. 133, recante "*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*".

10. Criteri per l'incentivazione della produttività

10.1. Determinazione delle risorse per la produttività

Le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, in relazione agli obiettivi assegnati ai Responsabili delle singole aree organizzative, al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e/o determinato assegnati a ciascun Responsabile, tenendo conto dell'articolazione e della durata del rapporto di lavoro.

10.2 Produttività individuale / collettiva

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi e criteri applicativi:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa inteso come miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi comunali con effetti concreti per l'Amministrazione Comunale e per l'utenza mediante assegnazione di progetti-obiettivi e piani di attività/lavoro anche pluriennali, individuali e/o di gruppo;
- individuazione di progetti-obiettivi e piani di attività/lavoro anche pluriennali, individuali e/o di gruppo, coerenti con gli obiettivi strategici dell'Ente individuati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- assegnazione dei progetti-obiettivi e dei piani di attività/lavoro anche pluriennali, individuali e/o di gruppo, secondo criteri di maggiore affinità con la qualificazione professionale, l'esperienza e le attitudini di ciascun dipendente. Nell'ambito dei progetti-obiettivo e/o dei piani pluriennali di gruppo chiara definizione dell'apporto di ciascun dipendente alla realizzazione del progetto/piano con definizione dei compiti assegnati e delle modalità di coordinamento con i compiti assegnati agli altri componenti del gruppo di lavoro. A rotazione assegnazione di progetti-obiettivo o di piani di attività/lavoro di gruppo, anche pluriennali, che implicano competenze intersettoriali al fine di rendere i profili professionali omogenei polifunzionali e fungibili tra loro, in funzione sia di processi di arricchimento professionale sia di esigenze organizzative dell'ente, quali la supplenza in caso di improvvise assenze di personale, la mobilità interna, la redistribuzione dei carichi di lavoro, le progressioni verticali, l'assegnazione di mansioni superiori o di incarichi;

- qualificazione dei progetti in ragione della natura degli obiettivi assegnati: 1) *progetti di mantenimento* aventi ad oggetto lo svolgimento dell'attività ordinaria o la conservazione degli standard relativi alle attività non ordinarie; 2) *progetti di sviluppo* aventi ad oggetto l'incremento dei servizi in termini di volume di attività e di spesa; 3) *progetti di miglioramento* aventi ad oggetto l'incremento del livello qualitativo di assolvimento dei servizi;
- quantificazione preventiva del valore dei progetti assegnati – salvo correttivi in corso di attuazione per imprevista maggiore complessità – al fine di incentivare al raggiungimento del massimo risultato. La ponderazione degli obiettivi è in funzione della natura degli stessi;
- informazione periodica sullo stato di attuazione dei progetti;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati favorendo sistemi di valutazione oggettivi e permanenti, efficaci per l'intero periodo di svolgimento dei progetti, con finalità correttiva e non punitiva;
- corresponsione di incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nella Relazione Previsionale e Programmatica (R.p.p.), nell'eventuale Piano Esecutivo di Gestione (P.e.g.) e nel collegato Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.d.o.) o nel P.r.o. (Piano delle risorse e degli obiettivi), soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati, come certificati dal competente Responsabile di Servizio con l'eventuale ausilio dei risultati del controllo di gestione;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale e con il profilo professionale delle differenti categorie di inquadramento del personale secondo i seguenti parametri: 1,55 per la Cat. A, 1,75 per la Cat. B, 1,85 per la Cat. C, 2,00 per la Cat. D.

I progetti-obiettivo ed i piani di attività/lavoro per gli esercizi 2009/2010 sono descritti nei P.R.O. - Piani delle Risorse e degli Obiettivi degli esercizi 2009 e 2010.

11. Incrementi del fondo delle risorse decentrate. Progetti di riorganizzazione anni 2009/2010

Le parti danno atto che il fondo delle risorse decentrate degli anni 2009 e 2010 è stato incrementato di euro 2.400,00 per ciascun anno per finanziare i progetti di riorganizzazione dei procedimenti amministrativi inerenti la gestione della Tarsu, l'informatizzazione degli atti di stato civile e il supporto ad attività di informazione alla cittadinanza su iniziative istituzionali e di carattere socio-culturale da attuare, data l'impossibilità della razionalizzazione della struttura organizzativa dell'Ente e delle risorse finanziarie disponibili, con l'aumento delle prestazioni del personale in servizio ai sensi dell'art. 15 comma 5 del C.c.n.l. 01/04/1999.

12. Criteri per l'utilizzo delle risorse non impiegate per l'incentivazione del personale - art. 17 comma 5 del C.c.n.l. 1/04/1999 ed art. 31 comma 5 del C.c.n.l. 22/01/2004

Le risorse variabili non impiegate per l'incentivazione del personale connessa a progetti-obiettivo e piani di attività/lavoro anche pluriennali, individuali e/o di gruppo, sono da considerare quali economie e restano pertanto acquisite al fondo per l'anno successivo, vincolata a nuovi progetti-obiettivo e piani di attività/lavoro anche pluriennali, individuali e/o di gruppo e/o alla definizione, entro un tempo determinato, del progetto-obiettivo e piano di attività/lavoro originariamente assegnato; in subordine per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità.

Si dà atto che, in base all'attuale configurazione contrattuale del fondo, le risorse destinate all'incentivazione sono alimentate principalmente dalla parte variabile del fondo medesimo, fatto salvo per quanto previsto dall'art. 2, comma 4, del presente contratto.

13. Altre forme di incentivazione previste per legge

Il personale che si occupa di progettazione e pianificazione territoriale, di istruttoria per condoni edilizi, di recupero dell'evasione Ici e Tarsu ed altri ambiti di attività potrà fruire degli incentivi per esse previsti da specifiche disposizioni di legge in relazione al raggiungimento di determinati livelli qualitativi della prestazione o di determinati risultati da stabilirsi con riferimento agli obiettivi annualmente assegnati dal Responsabile del Servizio di riferimento e desumibili dalla Relazione Previsionale e Programmatica, dal Piano esecutivo di gestione (p.e.g.), dal Piano dettagliato degli obiettivi (p.d.o.) e/o da un programma specifico approvato con atto deliberativo di Giunta Comunale.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 comma 1 del C.c.n.l. 1/04/1999 e dall'art. 6 del C.c.n.l. 9/05/2006 la disciplina di legge e di contratto collettivo per l'incentivazione dell'attività di progettazione di cui all'art. 92 del Codice dei Contratti Pubblici e dell'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria di cui all'art. 32 comma 40 del D.l. 269/2003 convertito in L. 326/2003 trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizione organizzativa a titolo di incremento della retribuzione di risultato a condizione che il personale di che trattasi sia stato impegnato in *progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinariamente espletato per l'esercizio delle funzioni di responsabilità assegnate*.

L'erogazione delle risorse in merito accertate e riscosse saranno destinate all'incentivazione nell'anno di competenza.

13.1 Forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 32 comma 3, del C.c.n.l. 22/01/2004 (risorse variabili) – art. 4 comma 3 del C.c.n.l. 5/10/2001 - art. 15 comma 1 lettera k) – art. 17 comma 2 lett. g) del C.c.n.l. 1/04/1999 – art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006 ss.mm.ii.

13.2 - Incentivi per la progettazione/direzione lavori/coordinamento della sicurezza/collaudato / responsabilità di procedimento ed attività di supporto tecnico-amministrativo – Le parti individuano i seguenti criteri generali, soggettivi ed oggettivi, di ripartizione della somma del 2% lordo dell'importo dell'opera a base di gara:

Criteri soggettivi:

- ruolo del dipendente
- natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato)
- professionalità acquisita nella tipologia di intervento richiesto
- esperienza nel settore specifico di lavori in appalto (da misurare in anni)
- livello di responsabilità professionale nel contesto dell'opera da realizzare

Criteri oggettivi:

- prevalenza di una professionalità o di una data esperienza sulle altre richieste ai fini della realizzazione dell'opera, secondo la sua complessità e specificità
- tempi previsti per il compimento dei lavori (indice di maggiore impegno del direttore lavori)
- necessità di riprogettazione per cause diverse dall'errore tecnico – di perizie di variante (indici di maggiore attività da parte di progettista e direttore lavori ed, in una certa misura del responsabile di procedimento)

L'Amministrazione si impegna a recepire i criteri individuati in apposito regolamento come prescritto dall'art. 92, comma 5, del Codice degli appalti pubblici, stabilendo in quel contesto le modalità per costituire, ripartire e liquidare le incentivazioni di che trattasi.

13.3 - Incentivi ufficio tributi – L'incentivo è dovuto per risultati concreti ed oggettivamente misurabili connessi all'attività di recupero dell'evasione dell'imposta comunale sugli immobili (I.c.i.) svolta in orario di lavoro, previa specifica previsione regolamentare ai sensi e per gli effetti dell'art. 59 comma 1 lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997.

L'incentivazione di cui trattasi presuppone la stesura di un progetto di lavoro da parte del Responsabile del Servizio con il coordinamento del Segretario Comunale e del servizio di controllo interno o Nucleo di Valutazione, in conformità agli indirizzi espressi dall'Amministrazione Comunale. Nel progetto devono essere indicate le attività e le fasi di lavoro dirette al miglioramento della gestione dell'imposta comunale sugli immobili, tramite il recupero di gettito evaso dal contribuente, i tempi di realizzazione, l'ammontare di entrata che si prevede di incassare, la soglia minima di recupero tributario utile al riconoscimento dell'incentivo nelle percentuali previste.

Rientrano nell'attività di recupero tutte le iniziative di raccordo tra il personale comunale addetto all'ufficio tributi e le strutture dell'Amministrazione Finanziaria, in particolare i controlli incrociati secondo procedure informatiche nonché i rapporti con i soggetti cui il Comune ha affidato l'attività di accertamento e riscossione dell'imposta comunale sugli immobili, in quanto attività finalizzate al buon esito dei procedimenti pendenti con conseguente acquisizione dell'entrata al bilancio comunale.

L'incentivo si inquadra nell'ambito delle iniziative dirette al potenziamento dell'ufficio tributi, ai sensi del D. Lgs. n. 446/1997 (art. 59 comma 1 lett. p).

La percentuale di gettito I.c.i. introitato da destinare all'incentivazione economica del personale dell'Ufficio Tributi è determinata nella misura del 10%; l'efficacia di tale forma di incentivazione del personale è prevista dal regolamento ICI approvato con delibera di C.C. n. 49 del 21/12/1998 modificato con delibere di

C.C. n. 6 del 28/02/2002 e n. 21 del 27/06/2002, che funge da autorizzazione di spesa (parere Aran 30 giugno 2003 in risposta al quesito V6.34) ed alla successiva integrazione del Fondo delle risorse decentrate con le somme di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) del C.c.n.l. 1/04/1999.

13.4 - Incentivi per condoni edilizi – L'Ente può prevedere, ai sensi dell'art. 6 del C.c.n.l. 9/05/2006, progetti finalizzati, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, relativi all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria impiegando diritti ed oneri connessi al rilascio dei titoli abilitativi edilizi, anche ad eventuale incremento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative competenti in materia come quantificata dagli artt. 10 ed 11 del C.c.n.l. 31/03/1999 o dall'art. 14 del C.c.n.l. 22/01/2004 per gli incarichi assegnati negli enti che utilizzano a tempo parziale personale dipendente di altri enti.

13.5 - Criteri per l'erogazione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni assegnate ai dipendenti dei servizi demografici con il D. Lgs. n. 30/2007

Le somme percepite dal Comune ai sensi dell'art. 2, comma 11, della Legge n. 244/2007 (legge finanziaria 2008), in attuazione della direttiva 2004/38/CE, per l'esercizio delle competenze relative all'iscrizione anagrafica dei cittadini dell'Unione Europea, sono da attribuirsi per intero all'operatore del servizio demografico non titolare di posizione organizzativa che ha esercitato tali funzioni costituendo risorse del fondo di cui all'art. 15, lettera K, del C.c.n.l. 01.04.1999 finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale da liquidare secondo i criteri per la ripartizione fissati dal Decreto del Ministero dell'Interno del 03.09.2009 (40% del contributo complessivamente stanziato è destinato alla formazione del personale dei servizi demografici ed il 60% è calcolato sulla base del carico di lavoro correlato all'esercizio della nuova competenza), ai sensi dell'art. 17 del citato C.c.n.l., in aggiunta agli altri incentivi eventualmente previsti.

Il contributo degli esercizi 2008 e 2009 ammontano rispettivamente ad euro 419,12 e 115,71. Le parti concordano che anche gli incentivi assegnati per gli anni successivi al 2008 ed al 2009 verranno erogati secondo i criteri fissati nel presente articolo, salvo l'intervento di nuovi accordi e/o di diverse disposizioni di legge in materia.

14. Alte professionalità

Il fondo per le posizioni organizzative, già stabilito in euro 278,57 annui, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, come previsto dall'art. 32 comma 7 del C.c.n.l. del 22 gennaio 2004, è prioritariamente vincolata al finanziamento delle eventuali posizioni di alta professionalità nell'ambito della categoria D.

I risparmi derivanti dalla mancata istituzione delle alte professionalità andranno ad integrare le risorse stabili del fondo e destinate al finanziamento dello sviluppo/miglioramento della professionalità dei dipendenti.

15. Criteri per l'utilizzo delle risorse non impiegate per le progressioni economiche orizzontali

Le risorse "decentrate" stabili non impiegate per le progressioni economiche orizzontali del personale sono da considerare quali economie e restano pertanto acquisite al fondo per l'anno successivo.

Si dà atto che, in base all'attuale configurazione contrattuale del fondo, le economie della parte stabile del fondo sono destinate alle progressioni economiche orizzontali successivamente previste o, per gli anni di mancata previsione di progressioni economiche, all'incentivazione del personale mediante assegnazione di progetti-obiettivo e piani di attività anche pluriennali, individuali e/o di gruppo.

E' fatto salvo per quanto previsto dall'art. 2, comma 4, del presente contratto.

16. Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a particolari attività o responsabilità'

16.1 Principi generali

L'individuazione di attività o responsabilità da compensare in modo specifico deve essere improntata ai seguenti principi generali:

1. effettività e continuità della situazione lavorativa e delle funzioni di responsabilità oggetto di incentivazione;
2. stretta correlazione tra la posizione di responsabilità e l'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali;
3. predeterminazione dei profili professionali cui attribuire le specifiche responsabilità nell'ambito delle categorie B e C;
4. principio dell'attribuzione formale dell'incarico di responsabilità;
5. divieto di erogazione di più indennità per i medesimi presupposti causali e le medesime condizioni oggettive di lavoro;
6. graduazione del compenso in ragione dell'entità della responsabilità assegnata, della categoria di inquadramento e, in ipotesi di conferma dell'attribuzione di responsabilità, della valutazione dell'efficace e corretto esercizio della stessa;
7. erogazione della misura massima prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro per la responsabilità attribuita ai profili professionali di cat. C, con rapporto di lavoro a tempo pieno, che esercitano funzioni di responsabilità da minimo 2 anni con valutazione positiva e con il concorso di altre condizioni/fattispecie oggetto di speciale remunerazione;
8. in ipotesi di conflitto tra discipline, applicazione della disciplina speciale;
9. adozione di provvedimenti modificativi dell'indennità previa valutazione in contraddittorio con l'interessato e con accordo decentrato relativamente alla riattribuzione delle risorse del fondo annuale.

16.2 Indennità per specifiche responsabilità - art. 17 comma 2 lett. f) c.c.n.l. 1/04/1999

Sono individuate come specifiche responsabilità, fatti salvi i principi generali sopra elencati, le seguenti:

- responsabilità di procedimento (ivi compresa la responsabilità dei tributi / economato)
- responsabilità di coordinamento operativo di altri dipendenti
- altre specifiche responsabilità da individuare, in relazione ai fabbisogni professionali ed alle esigenze organizzative dell'Ente, dal Responsabile di Servizio nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali

(esempio: responsabilità di addetto agli uffici per le relazioni pubbliche, responsabilità di addetto a funzioni di protezione civile).

La misura minima dell'indennità per la responsabilità di procedimento, riconosciuta ai dipendenti addetti all'istruttoria dei servizi demografici e del servizio tecnico, profilo professionale "Istruttore amministrativo" ed "Istruttore tecnico", Cat. C, è quantificata in €1.000,00 lordi annui corrispondenti ad Euro 83,33 lordi mensili, sino al valore massimo lordo annuo di euro 2.500,00, salvo adeguamenti previsti dai successivi contratti collettivi nazionali di comparto.

L'indennità per responsabilità di coordinamento è prevista nella misura sperimentale e sino a verifica di Euro 60,00 lordi mensili. Il valore minimo delle altre specifiche responsabilità sarà valutato in relazione alle disponibilità effettive del Fondo delle risorse decentrate ed alla rilevanza, qualitativa e quantitativa, delle funzioni di responsabilità attribuite, nell'ambito della sessione negoziale annualmente attivata per stabilire il concreto riparto delle "risorse decentrate" in relazione all'ammontare del fondo e, comunque, nel rispetto dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e dei criteri generali stabiliti con il presente contratto.

Nel provvedimento di attribuzione formale devono essere specificatamente indicati i compiti aggiuntivi, rispetto a quelli ordinari d'ufficio, e gli ambiti di autonomia operativa oggetto di speciale remunerazione.

L'indennità prevista per tali fattispecie è unica e non cumulabile con altra indennità per particolari figure professionali o per le specifiche responsabilità precedentemente indicate.

L'indennità non è dovuta se la funzione di responsabilità è già compensata ad altro titolo. La valutazione dei presupposti per il riconoscimento e l'erogazione dell'indennità di cui trattasi è riservata al Responsabile del servizio competente nell'esercizio dei poteri datoriali assegnati per legge.

16.3. Criteri generali e procedura di valutazione delle responsabilità formalmente attribuite ai dipendenti

La valutazione delle responsabilità formalmente attribuite ai dipendenti ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 7 del C.c.n.l. 9/05/2006 è improntata ai criteri generali della metodologia permanente di valutazione del personale di cui al presente contratto ed, in particolare, ad indicatori quanti/qualitativi di prestazione e di risultato predefiniti in contraddittorio con il dipendente interessato ed accertati anche in sede di eventuale controllo di gestione, diretti a verificare periodicamente l'efficacia, l'efficienza e la qualità delle prestazioni del personale non titolare di posizione organizzativa.

La valutazione compete ai competenti Responsabili di Servizio sulla base di una modulistica standardizzata ma con contenuti personalizzati in ragione del ruolo di responsabilità del dipendente nell'Amministrazione, delle sue peculiarità ed attitudini professionali nonché degli obiettivi assegnati, secondo la metodologia specificatamente individuata in sede di concertazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 8 comma 2 del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 16 comma 2 del C.c.n.l. 31/03/1999.

La verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi per specifica responsabilità avrà ad oggetto le modalità di esercizio delle responsabilità formalmente assegnate ed i risultati conseguiti con l'esercizio della medesima.

La verifica sarà attuata nel contesto della valutazione annuale ed in itinere, mediante esame a campione di procedimenti curati dal dipendente incaricato della responsabilità.

17. Indennità di rischio - art. 37 del C.c.n.l. 14/09/2000 ed art. 41 C.c.n.l. 22/01/2004

Le prestazioni di lavoro che comportano continua, diretta ed oggettiva esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate nelle posizioni di lavoro in ambiente prevalentemente esterno od implicanti l'uso di automezzi o la messa in funzione di apparecchiature con impatto sullo stato di salute del personale addetto alle stesse ed altresì fonte di disagio aggiuntivo rispetto a quello ordinariamente previsto dal profilo professionale.

L'indennità di rischio, per gli importi stabiliti dalle norme contrattuali, viene attribuita al personale di categoria B che svolga effettivamente le mansioni soggette a rischio come disciplinate dal C.c.n.l., con le seguenti ulteriori fattispecie e specificazioni:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'uso di automezzi e/o autovetture dell'Ente;
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esposizione ai rischi connessi ad attività di installazione e manutenzione di parti elettriche.

Tali ulteriori fattispecie danno titolo all'erogazione dell'indennità soltanto se si è verificata la prevalenza della condizione di rischio nell'arco dell'intera giornata lavorativa.

L'indennità non è dovuta se la situazione di rischio è già compensata ad altro titolo. La valutazione dei presupposti per l'erogazione dell'indennità di cui trattasi è riservata al Responsabile del servizio competente nell'esercizio dei poteri datoriali assegnati per legge.

18. Indennità di disagio lavorativo – Art. 17 comma 2 lett. e) del C.c.n.l. 1/04/1999

Fattispecie, soggetti destinatari e misura dell'indennità per attività in situazioni di disagio

L'indennità è corrisposta al personale che presti la propria attività in ambienti di lavoro che comportino esposizione continuativa a situazioni di disagio connesse ad una particolare articolazione dell'orario di lavoro (es. orario di lavoro frazionato e significativamente differenziato rispetto agli altri dipendenti), che tuttavia non integra la fattispecie della turnazione di cui all'art. 22 del C.c.n.l. 14/09/2000, da considerare eventualmente come parametro di riferimento per la quantificazione dell'indennità, e ad un ambiente lavorativo disagiato, quale l'ambiente esterno esposto alle variazioni climatiche o degradato.

L'importo dell'indennità è quantificato annualmente in sede di accordo contrattuale per la definizione del concreto riparto delle "risorse decentrate", in relazione all'ammontare del fondo e, comunque, nel rispetto dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e dei criteri generali stabiliti con il presente contratto.

In fase di prima applicazione l'indennità di disagio viene quantificata in euro 58,33 mensili lordi, corrispondenti ad euro 700,00 annui lordi e viene riconosciuta al dipendente addetto alle funzioni di operatore addetto a lavori di manutenzione del patrimonio comunale.

L'indennità di disagio lavorativo potrà essere riconosciuta al personale di Cat. B o C per le giornate di effettivo lavoro in condizioni di disagio.

L'indennità non è dovuta se la situazione di disagio lavorativo è già compensata ad altro titolo. La valutazione dei presupposti per l'erogazione dell'indennità di cui trattasi è riservata al Responsabile del servizio competente nell'esercizio dei poteri datoriali assegnati per legge.

18. Compensi per notifiche - art. 31 co. 3 c.c.n.l. 22/01/2004 – risorse variabili - Art. 54 del C.c.n.l. 14/09/2000

L'Ente verificherà, in sede di concertazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 8 del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 54 del C.c.n.l. 14/09/2000, l'entità delle risorse acquisite a titolo di rimborso per atti notificati per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Resta inteso che la determinazione della quota parte delle risorse accertate a tale titolo da riservare all'incentivazione della produttività della figura del messo notificatore avverrà nell'ambito della sessione negoziale annuale per la ripartizione delle risorse decentrate variabili ai sensi del combinato disposto dell'art. 5 comma 1 del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 31 comma 3 del C.c.n.l. 22/01/2004, nel rispetto dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e dei criteri generali stabiliti con il presente contratto.

19. Compensi Istat - Art. 14 comma 5 del C.c.n.l. 1/04/1999

Il personale cui assegnare le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore commissionate dall'ISTAT e da altri enti od organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo sarà individuato dal Nucleo di Valutazione secondo i seguenti criteri guida:

- maggiore attinenza della materia oggetto di indagine con il servizio di competenza del dipendente assegnatario
- disponibilità ad effettuare la prestazione al di fuori dell'orario ordinario di lavoro come prescritto dalla legge
- in via sussidiaria, principio di rotazione.

20. Disposizioni finali. Interpretazione autentica di clausole controverse

Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 9/05/2005 conserva piena efficacia sino alla data di decorrenza degli effetti del presente contratto, dall'01/01/2009 e salvo definitiva sottoscrizione.

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo si rinvia alle disposizioni imperative di legge in materia di lavoro pubblico ed ai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

Le parti verificano l'attuazione del presente contratto nell'ambito della sessione negoziale annuale per la determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse "decentrate" annualmente quantificate, accertando prioritariamente lo stato di attuazione delle singole disposizioni contrattuali, le cause della mancata

attuazione, totale o parziale, e programmandone, compatibilmente con le esigenze organizzative e le risorse disponibili, l'attuazione entro i tempi di vigenza del c.c.d.i..

In caso di insorgenza di controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro breve termine, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con effetto retroattivo.

La delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. C.i.s.l./Fps sottoscrivono dunque in data odierna il presente contratto collettivo decentrato integrativo che si compone di n. 20 articoli e di n. 4 Allegati (All. "A" "B" "C" e "D"), con i contenuti ivi descritti.

Concamarise, 23/12/2011

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Il Segretario Comunale – Mazzocco Dr.ssa Chiara - Presidente

f.to Chiara Mazzocco

p. LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

C.I.S.L./F.P.S. Verona Sig. Zanchi Alessandro

f.to Alessandro Zanchi

R.S.U. Sig Antonio Sghinolfi

f.to Antonio Sghinolfi

Allegato "A" "Criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno della categoria"

Allegato "B" "Fondo per le risorse decentrate anno 2009"

Allegato "C" "Fondo per le risorse decentrate anno 2010"

Allegato "D" "Progetti di riorganizzazione Anni 2009/2010"

Allegato “A” “Criteri selettivi per le progressioni economiche all’interno della categoria”

I punteggi minimi e massimi corrispondenti ai diversi criteri selettivi possono essere differenziati dal competente Responsabile di Servizio per categoria di inquadramento e per posizione economica all’interno della categoria.

Sono evidenziati con sottolineatura i criteri distintivi rispetto alla categoria di inquadramento inferiore e/o qualificanti della categoria di inquadramento cui fanno riferimento.

Cat. A - 1. Esperienza acquisita

- n. 2 anni di anzianità nella categoria e nella posizione economica (presupposto per l’ammissione alla selezione) – Verifica stato della conoscenza teorico-pratica relativa al profilo di appartenenza e misura grado di autonomia nell’espletamento delle prestazioni

2. Risultati ottenuti

- esiti del processo di valutazione periodica *punteggio _____ (min. ___ max ___)*

3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- prestazioni svolte con apprendimento di tecniche lavorative innovative *punteggio _____
(min. ___ max ___)*
- prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e di aggiornamento professionale
(anche con moduli formativi in ambito lavorativo con affiancamento di un Responsabile di Servizio e/o del Segretario Comunale)

*punteggio _____
(min. ___ max ___)*

- prestazioni rese con sufficiente livello di iniziativa personale *punteggio _____
(min. ___ max ___)*

- prestazioni rese a seguito di processi di riorganizzazione *punteggio _____
(min. ___ max ___)*

- prestazioni complesse ed affini alle mansioni della cat. B

3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- prestazioni svolte con apprendimento di tecniche/tecnologie lavorative innovative (anche connesse all'utilizzo di software)

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni svolte con utilizzo di specifiche abilitazioni

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni svolte con utilizzo di automezzi o strumenti complessi di lavoro

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese con responsabilità di processo

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese con coordinamento operativo di personale
(da valutare congiuntamente all'esperienza acquisita)

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e di aggiornamento professionale (*anche con moduli formativi in ambito lavorativo con affiancamento di un Responsabile di Servizio e/o del Segretario Comunale*)

punteggio _____
(*min* ___ *max* ___)

- prestazioni rese con elevato livello di iniziativa personale

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese a seguito di processi di riorganizzazione

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni complesse ed affini alle mansioni della cat. C

per periodi inferiori a 3 mesi *punteggio* _____

per periodi compresi tra 3 mesi e 6 mesi *punteggio* _____

per periodi compresi tra 6 mesi e 12 mesi *punteggio* _____

per periodi superiori a 12 mesi *punteggio* _____

4. Impegno

- diligenza nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- sensibilità per il corretto esercizio della prestazione *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- tempestività nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

5. Qualità della prestazione individuale

- ottimizzazione del tempo di lavoro *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- flessibilità nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- capacità di interrelazione del proprio lavoro con il lavoro dei colleghi *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- soluzione di problemi operativi *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

* da B3 (profilo di accesso) a B4

3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- **professionalità acquisibile solo dall'interno** *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni che implicano preparazione tecnica particolare ed impiego di apparecchiature complesse (meccaniche od informatiche – c/o centri elaborazione dati – controlli di cantiere)
punteggio _____
(min. ___ max ___)

Valutabile anche ai fini di eventuali progressioni verticali

- prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di specializzazione professionale (corsi di laurea – corsi di specializzazione - master)
punteggio _____
(min. ___ max ___)

5. Qualità della prestazione individuale

- soluzione di problemi operativi complessi *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

Cat. B - progressioni economiche da B2 a B3 – B4 (profilo di accesso B3) a B5* (*=requisiti ulteriori)

1. Risultati ottenuti

- esiti del processo di valutazione periodica *punteggio* _____ (min. ___ max ___)

2. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- prestazioni svolte con apprendimento di tecniche/tecnologie lavorative innovative (anche connesse all'utilizzo di software)
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni svolte con utilizzo di specifiche abilitazioni

punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni svolte con utilizzo di automezzi o strumenti complessi di lavoro

punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con responsabilità di processo

punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con coordinamento operativo di personale

(da valutare congiuntamente all'esperienza acquisita)

punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e di aggiornamento professionale (*anche con moduli formativi in ambito lavorativo con affiancamento di un Responsabile di Servizio e/o del Segretario Comunale*)

punteggio _____
(min ___ max ___)

- prestazioni rese con elevato livello di iniziativa personale

punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese a seguito di processi di riorganizzazione

punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni complesse ed affini alle mansioni della cat. C

per periodi inferiori a 3 mesi punteggi _____

per periodi compresi tra 3 mesi e 6 mesi punteggi _____

per periodi compresi tra 6 mesi e 12 mesi punteggi _____

per periodi superiori a 12 mesi punteggi _____

3. Impegno

- diligenza nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- sensibilità per il corretto esercizio della prestazione *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- tempestività nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

4. Qualità della prestazione individuale

- ottimizzazione del tempo di lavoro *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- flessibilità nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- capacità di interrelazione del proprio lavoro con il lavoro dei colleghi *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- soluzione di problemi operativi *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

* da B4 (profilo di accesso B3) a B5

3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- **professionalità acquisibile solo dall'interno (breve descrizione)** *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- prestazioni che implicano preparazione tecnica particolare ed impiego di apparecchiature complesse
(meccaniche od informatiche – c/o centri elaborazione dati – controlli di cantiere)
punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

Valutabile anche ai fini di eventuali progressioni verticali

- prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di specializzazione professionale (corsi di laurea – corsi di specializzazione - master)

punteggio _____
(min. ___ max ___)

5. Qualità della prestazione individuale

- soluzione di problemi operativi complessi

punteggio _____
(min. ___ max ___)

Cat. B - progressioni economiche da B3 a B4 – B5 (profilo di accesso B3) a B6* (*=requisiti ulteriori)
progressioni economiche da B4 a B5 – B6 (profilo di accesso B3) a B7* (*=requisiti ulteriori)
progressioni economiche da B5 a B6 –
progressioni economiche da B6 a B7 –
(riferim. Art. 35 comma 2 C.c.n.l. 22/01/2004) Criteri misti per il passaggio alla 2^a posiz. eco. successiva a quella iniziale, integrati e personalizzati con quelli per il passaggio all'ultima posiz. econ. della categoria.

1. Risultati ottenuti

- esiti del processo di valutazione periodica

punteggio _____ (min. ___ max ___)

2. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- prestazioni svolte con apprendimento di tecniche/tecnologie lavorative innovative (anche connesse all'utilizzo di software)

punteggio _____
(min. ___ max ___)
- prestazioni svolte con utilizzo di specifiche abilitazioni

punteggio _____
(min. ___ max ___)
- prestazioni rese con responsabilità di processo

punteggio _____
(min. ___ max ___)
- prestazioni rese con coordinamento operativo di personale

(da valutare congiuntamente all'esperienza acquisita)

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni che implicano con rapporti con l'utenza *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e di aggiornamento professionale (*anche con moduli formativi in ambito lavorativo con affiancamento di un Responsabile di Servizio e/o del Segretario Comunale*) *punteggio* _____
(*min* ___ *max* ___)

- prestazioni rese con elevato livello di iniziativa personale *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese a seguito di processi di riorganizzazione *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese con particolare coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente
(motivazione) *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni complesse ed affini alle mansioni della cat. C
per periodi inferiori a 3 mesi *punteggio* _____
per periodi compresi tra 3 mesi e 6 mesi *punteggio* _____
per periodi compresi tra 6 mesi e 12 mesi *punteggio* _____
per periodi superiori a 12 mesi *punteggio* _____

3. Impegno

- diligenza nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- sensibilità per il corretto esercizio della prestazione *punteggio* _____

(min. ___ max ___)

- tempestività nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

4. Qualità della prestazione individuale

- ottimizzazione del tempo di lavoro *punteggio* _____
(min. ___ max ___)
- flessibilità nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(min. ___ max ___)
- capacità di interrelazione del proprio lavoro con il lavoro dei colleghi *punteggio* _____
(min. ___ max ___)
- capacità di proporre soluzioni innovative a problemi operativi *punteggio* _____
(min. ___ max ___)
- capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro
punteggio _____
(min. ___ max ___)

* da B5 (profilo di accesso B3) a B6

3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- **professionalità acquisibile solo dall'interno (breve descrizione)** *punteggio* _____
(min. ___ max ___)
- prestazioni che implicano preparazione tecnica particolare ed impiego di apparecchiature complesse (meccaniche od informatiche – c/o centri elaborazione dati – controlli di cantiere)
punteggio _____
(min. ___ max ___)

Valutabile anche ai fini di eventuali progressioni verticali

- prestazioni che implicano rapporti complessi con l'utenza (procedimenti autorizzatori a formazione progressiva, con più fasi di contraddittorio, connessi ad impegni convenzionali)

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di specializzazione professionale (corsi di laurea – corsi di specializzazione - master)

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

5. Qualità della prestazione individuale

- capacità di proporre soluzioni innovative a problemi operativi complessi *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

***da B6 (profilo di accesso B3) a B7**

3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- **professionalità acquisibile solo dall'interno (breve descrizione)** *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- prestazioni che implicano preparazione tecnica particolare ed impiego di apparecchiature complesse (meccaniche od informatiche – c/o centri elaborazione dati – controlli di cantiere)

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

Valutabile anche ai fini di eventuali progressioni verticali

- prestazioni che implicano rapporti complessi con l'utenza (procedimenti autorizzatori a formazione progressiva, con più fasi di contraddittorio, connessi ad impegni convenzionali)

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di specializzazione professionale (corsi di laurea – corsi di specializzazione - master)

punteggio _____
 (*min.* ___ *max* ___)

5. Qualità della prestazione individuale

- capacità di proporre soluzioni innovative a problemi operativi complessi *punteggio* _____
 (*min.* ___ *max* ___)
-

Cat. C - progressioni economiche da C1 a C2

1. Esperienza acquisita

- n. 2 anni di anzianità nella categoria e nella posizione economica (presupposto per l'ammissione alla selezione) – Verifica stato della conoscenza teorico-pratica relativa al profilo di appartenenza e misura grado di autonomia nell'espletamento delle prestazioni

2. Risultati ottenuti

- esiti del processo di valutazione periodica *punteggio* _____ (*min.* ___ *max* ___)

3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- prestazioni svolte con applicazione di conoscenze specialistiche (tecnico-normative)

punteggio _____
 (*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese a seguito raccolta ed analisi di dati

punteggio _____
 (*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese con responsabilità di procedimento

punteggio _____
 (*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese con coordinamento tecnico-amministrativo di personale

(da valutare congiuntamente all'esperienza acquisita)

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e di aggiornamento

professionale (*anche con moduli formativi in ambito lavorativo con affiancamento di un Responsabile di Servizio e/o del Segretario Comunale*)

punteggio _____
(*min* ___ *max* ___)

- prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di specializzazione

professionale (corsi di laurea – corsi di specializzazione - master)

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese con elevato livello di iniziativa personale

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese a seguito di processi di riorganizzazione

punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni complesse ed affini alle mansioni della cat. D (capacità di relazione esterna anche con rappresentanza sostanziale)

per periodi inferiori a 3 mesi *punteggio* _____

per periodi compresi tra 3 mesi e 6 mesi *punteggio* _____

per periodi compresi tra 6 mesi e 12 mesi *punteggio* _____

per periodi superiori a 12 mesi *punteggio* _____

4. Impegno

- diligenza nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- sensibilità per il corretto esercizio della prestazione *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- tempestività nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

5. Qualità della prestazione individuale

- ottimizzazione del tempo di lavoro *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- flessibilità nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- capacità di relazione organizzativa interna anche di natura negoziale *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- soluzione di problemi operativi complessi *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

Cat. C - progressioni economiche da C2 a C3

2. Risultati ottenuti

- esiti del processo di valutazione periodica *punteggio* _____ (*min.* ___ *max* ___)

3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- prestazioni svolte con applicazione di conoscenze specialistiche (tecnico-normative)
punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)
- prestazioni rese a seguito raccolta ed analisi di dati *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

- prestazioni rese con responsabilità di procedimento punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con coordinamento tecnico-amministrativo di personale
(da valutare congiuntamente all'esperienza acquisita) punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e di aggiornamento
professionale (*anche con moduli formativi in ambito lavorativo con affiancamento di un
Responsabile di Servizio e/o del Segretario Comunale*) punteggio _____
(min ___ max ___)

- prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di specializzazione
professionale (corsi di laurea – corsi di specializzazione - master) punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con elevato livello di iniziativa personale punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese a seguito di processi di riorganizzazione punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni complesse ed affini alle mansioni della cat. D (capacità di relazione esterna anche
con rappresentanza sostanziale)

- per periodi inferiori a 3 mesi punteggio _____
- per periodi compresi tra 3 mesi e 6 mesi punteggio _____
- per periodi compresi tra 6 mesi e 12 mesi punteggio _____
- per periodi superiori a 12 mesi punteggio _____

4. Impegno

- diligenza nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- sensibilità per il corretto esercizio della prestazione *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- tempestività nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

5. Qualità della prestazione individuale

- ottimizzazione del tempo di lavoro *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- flessibilità nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- capacità di relazione organizzativa interna anche di natura negoziale *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- soluzione di problemi operativi complessi *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

Cat. C - progressioni economiche da C3 a C4

progressioni economiche da C4 a C5 (riferim. Art. 35 comma 2 C.c.n.l. 22/01/2004)

1. Risultati ottenuti

- esiti del processo di valutazione periodica *punteggio* _____ (*min.* ___ *max* ___)

2. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- prestazioni svolte con applicazione di conoscenze specialistiche (tecnico-normative)
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese a seguito raccolta ed analisi di dati
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con responsabilità di procedimento
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con coordinamento tecnico-amministrativo di personale
(da valutare congiuntamente all'esperienza acquisita)
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni che implicano relazioni complesse e qualificate con l'utenza
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e di aggiornamento
professionale *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di specializzazione
professionale (corsi di laurea – corsi di specializzazione - master)
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con elevato livello di iniziativa personale
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese a seguito di processi di riorganizzazione
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni complesse ed affini alle mansioni della cat. D (capacità di relazione esterna anche con rappresentanza sostanziale)

per periodi inferiori a 3 mesi *punteggio* _____

per periodi compresi tra 3 mesi e 6 mesi *punteggio* _____

per periodi compresi tra 6 mesi e 12 mesi *punteggio* _____

per periodi superiori a 12 mesi *punteggio* _____

3. Impegno

- diligenza nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

- sensibilità per il corretto esercizio della prestazione *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

- tempestività nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

4. Qualità della prestazione individuale

- ottimizzazione del tempo di lavoro *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

- flessibilità nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

- partecipazione effettiva ai cambiamenti organizzativi ed alle esigenze di flessibilità evidenziate dall'Ente

punteggio _____

(min. ___ max ___)

- capacità di relazione organizzativa interna anche di natura negoziale *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente *punteggio* _____
(min. ___ max ___)
 - capacità di proporre soluzioni innovative a problemi operativi complessi *punteggio* _____
(min. ___ max ___)
 - capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro *punteggio* _____
(min. ___ max ___)
-

Cat. D - progressioni economiche da D1 a D2 – da D2 a D3 – da D4 a D5 – da D5 a D6 (*riferim. Art. 35
comma 2 C.c.n.l.
22/01/2004*)

da D3 (profilo di accesso) a D4* (*=requisiti ulteriori)

da D4 (profilo di accesso D3) a D5* (*=requisiti ulteriori)

da D5 (profilo di accesso D3) a D6* (*=requisiti ulteriori)

1. Risultati ottenuti

- esiti del processo di valutazione periodica *punteggio* _____ (min. ___ max ___)

2. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

- prestazioni svolte con applicazione di conoscenze plurispecialistiche (tecnico-normative)
punteggio _____
(min. ___ max ___)
- prestazioni collegate a redazione di documenti/provvedimenti complessi
punteggio _____
(min. ___ max ___)
- prestazioni rese a seguito raccolta ed approfondita analisi di dati
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con elevata responsabilità di procedimento o interprocedimentale
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con coordinamento tecnico-amministrativo di più unità di personale
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con responsabilità di ufficio/servizio
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni che implicano relazioni complesse e negoziali con l'utenza
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e di aggiornamento
professionale *punteggio* _____
(min ___ max ___)

- prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di specializzazione
professionale (corsi di laurea – corsi di specializzazione - master)
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese con elevato livello di autonomia, decisione ed iniziativa personale
punteggio _____
(min. ___ max ___)

- prestazioni rese a seguito di processi di riorganizzazione *punteggio* _____
(min. ___ max ___)

3. Impegno

- diligenza nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- sensibilità per il corretto esercizio della prestazione *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- tempestività nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

4. Qualità della prestazione individuale

- ottimizzazione del tempo di lavoro *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- flessibilità nell'espletamento delle prestazioni affidate *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- partecipazione effettiva ai cambiamenti organizzativi ed alle esigenze di flessibilità evidenziate dall'Ente
punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)
- capacità di relazione organizzativa interna di natura negoziale anche tra più unità organizzative
punteggio _____
(*min.* ___ *max* ___)
- capacità di relazione esterna anche con rappresentanza istituzionale *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)
- capacità di proporre soluzioni innovative a problemi operativi complessi *punteggio* _____
(*min.* ___ *max* ___)

Allegato “D” “Progetti di riorganizzazione Anni 2009/2010”