

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

RELATIVO AL CCNL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 - BIENNIO ECONOMICO
2006/2007 SOTTOSCRITTO IN DATA 11-04-2008 E AL CCNL BIENNIO ECONOMICO
2008/2009 SOTTOSCRITTO IN DATA 31/07/2009.

PARTE ECONOMICA ANNO 2011



L'anno **duemiladodici**, il giorno **ventinove** del mese di **Febbraio** alle ore **11,00**, nella sede del Comune di Trenta si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

- | | |
|------------------------------|-------------|
| 1. Dott. Maurizio Ceccherini | Presidente; |
| 2. Geom. Angelo Artuso | Componente; |
| 3. Dott. Renzo Morrone | Componente; |

PARTE SINDACALE:

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

1. -----.....;
3.;
4.;
5.;
6.;

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

1. Geom. Paolo Sposato..... - rappr. UIL - FPL
2. Sig. Antonio Caruso..... - rappr. CGIL - FP
3. Sig. Nicola Cilio..... - rappr. CISL - FP

Svolge le funzioni di verbalizzante il Sig. Morrone Renzo

La delegazione trattante di parte pubblica accertata, la sua regolare costituzione avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 03/02/2012, regolarmente esecutiva, conviene quanto segue:

ART. 1
Quantificazione delle risorse decentrate

1. A decorrere dall' 1.1.2011, le risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999, secondo quanto individuato nella **tabella A**, parte integrante del presente CCDI, sono destinate all'attuazione della nuova classificazione del personale, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi.
2. Per l'anno 2011 la quantificazione del fondo di cui al comma 1 Tab.A, ammonta ad € **45.316,17**.

ART. 2
Criteri di utilizzo delle risorse

1. Le risorse di cui all'art. 4, **Tabella A**, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività e di lavoro basati su sistemi di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati.

Le risorse vengono utilizzate per l'anno 2011, per remunerare:

- a) Compensi diretti a incentivare la produttività, ed il miglioramento dei servizi;
- b) Progressione economica orizzontale;
- c) Organizzazione del lavoro:
turni, reperibilità, rischio, orario notturno, festivo e notturno- festivo;
- d) Attività disagiate;
- e) Eventuali responsabilità delle categorie D, C e B;
- f) Specifiche attività previste da disposizioni di legge;
- g) Indennità maneggio valori;
- h) Indennità di comparto;
- i) Indennità per specifiche responsabilità.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 1 tabella A sono utilizzate, sulla base della ripartizione analitica contenuta nella **Tabella B**, parte integrante del presente CCDI, in particolare per:

- a) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo per centri di costo se esistenti, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente attraverso la scheda di valutazione individuale di cui al successivo art.3, Tab.C, debitamente compilata dal **RESPONSABILE DI SETTORE**, entro e non oltre il 31/03/2012.
- b) Corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica , secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL sulla classificazione, e quelli del LED ai dipendenti già titolari dell'istituto contrattuale. In tale fondo restano acquisite, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo ed attribuite al personale precedentemente in servizio.
- c) Erogare le indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo, in base alla disciplina contrattuale vigente.
- d) Compensare, tramite apposita indennità, l'esercizio delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B C e D.

- e) Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D, se lo stesso non è incaricato delle funzioni di posizione organizzativa nonché del personale delle categorie B e C.
- f) Incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla finalizzazione delle risorse per come previsto dall'art. 15, comma 1, lett. K), CCNL 01/04/99, sulla base della specifica regolamentazione cui si fa rinvio per la gestione delle stesse.
- g) Erogare al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, un'indennità giornaliera.
- h) Erogare al personale l'indennità di comparto prevista dall'art.33 del C.C.N.L del 22-01-2004.
- i) Compensare specifiche responsabilità attribuite al personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale.

3. Una parte delle risorse decentrate deve essere trasferita all'Unione della Presila in quanto un dipendente dell'Ente, con decorrenza dal 27/04/2009, è stato assegnato temporaneamente alla stessa Unione.

Lo stesso dipendente, con decorrenza dal 01/07/2011, a seguito della sospensione del servizio di Polizia Locale in forma associata da parte dell'Unione della Presila, ha assunto nuovamente servizio presso questo Ente.

Ai sensi dell'art. 13, c. 2, del CCNL del 22/01/2004, per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio, trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'Unione e i relativi atti di gestione sono adottati dall'Unione stessa.

L'art. 13, c. 4, lett. b) del CCNL del 22/01/2004 prevede, per il personale temporaneamente assegnato all'Unione, che il Comune deve trasferire le risorse necessarie per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio (con esclusione delle progressioni orizzontali e dell'indennità di comparto).

Il dipendente temporaneamente assegnato all'Unione è il Sig. Martucci Flavio - Cat. B.

ART. 3
Criteri per l'incentivazione della produttività

1. Le risorse legate alla incentivazione della produttività, di cui all'art. 2, comma 2 lett. a) del presente CCDI per l'anno 2011 ammontano a € **2.514,93** così ottenuti:

Somma destinata all'incentivazione della produttività:	€ 2.576,27
Quota da trasferire all'Unione della Presila per il dipendente Martucci Flavio per il periodo 01/01/2011 – 30/06/2011	
€ 2.576,27: 21 dipendenti = 122,68 : 2 = 61,34	- € 61,34

	= € 2.514,93

2. Tali risorse vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente **Tabella C**, parte integrante del presente CCDI, al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100.

3. L'ulteriore somma di € **2.031,50** è destinata al finanziamento dei piani di lavoro approvati con determinazione del responsabile del settore Amministrativo-contabile n. 14 del 18/02/2011.

Ai dipendenti assegnati alla consegna delle fatture relative ai servizi acquedotto, fognatura e depurazione è attribuito l'importo di € **1,50** per ciascuna consegna effettuata per un importo complessivo di € 1.531,50.

Al dipendente assegnato alla stampa delle fatture relative ai servizi acquedotto, fognatura e depurazione è attribuito un importo pari ad € 500,00.

ART. 4
Criteri per la progressione economica orizzontale

1. Le parti concordano di definire annualmente le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale, valutando i settori, i servizi e le relative categorie su cui investire con riferimento ai processi di riorganizzazione e/o di riqualificazione dei servizi e secondo gli obiettivi fissati. Per l'anno 2011 l'importo è di € **0,00**.

2. Le parti concordano di analizzare le situazioni che richiedono una risposta prioritaria in termini di riconoscimento professionale, dovute in primo luogo alla rigidità del vecchio sistema di classificazione del personale che introduceva percentuali limitanti, oppure non riconosceva lo svolgimento, nel recente passato, di mansioni svolte con arricchimento professionale; a tal fine individuano le seguenti unità ripartite per categorie:

Categoria A ____//____

Categoria B ____//____

Categoria C ____//____

Categoria D ____//____

3. Le parti convengono di individuare nelle **tabelle D1, D2, D3 e D4**, parti integranti del presente CCDI, i criteri a cui fare riferimento, la loro pesatura, le definizioni e le modalità di attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri previsti dall'art. 5, comma 2 lett. a, b, c, d, CCNL 31/03/99.
4. La valutazione, di esclusiva competenza dei Responsabili di SETTORE, è effettuata entro il 31/03/2012, mediante la elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Responsabile interessato ai fini della legge 241/90 e nel rispetto della legge 675/96, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente ed all'ufficio del Personale.
5. I responsabili dei settori sono valutati dal Segretario Comunale.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui al precedente comma 3, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 55/100; la nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal primo gennaio dell'anno di riferimento.
7. Gli esiti delle procedure di valutazione sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica, e sono trasmessi per informazione entro il 30/04/2011 alle rappresentanze sindacali abilitate.
8. In relazione all'art. 5, comma 1, D.L.gs. 286/99, da parte dell'Organo competente, che acquisisce periodicamente le opinioni dei dipendenti, la capacità del Responsabile di valutare le prestazioni ed i risultati del personale assegnato ed utilizzato nel proprio Settore/Servizio, costituisce specifico oggetto di valutazione.
9. Per l'anno 2011, il fondo destinato al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già attribuite ai dipendenti è pari ad **€ 18.624,35**.

ART. 5

Destinazione delle rimanenti risorse decentrate

1. Una quota del fondo di cui alla **tabella A** pari a **€ 17.296,82** è destinata alla erogazione di compensi correlati al precedente articolo 2, comma 1, lettere c), d), e), f), g), h), i), come di seguito specificato:

- a) Pagamento indennità di turno al personale dipendente con profilo professionale di Vigile Urbano sulla base dell'art. 22 del contratto successivo del 14/09/2000 con gli incrementi previsti dai nuovi valori tabellari. **€ 0,00.**
- b) Compensare le attività soggette a rischio con una indennità annua di € 360,00 da erogare sulla base dei giorni di effettivo servizio ai profili professionali già individuati dal Comune:

n. 2 autisti di categoria B per un importo complessivo di	€ 720,00
n. 4 addetti ai servizi tecnici di categoria B per un importo complessivo di	€ 1.440,00
n. 1 addetto ai servizi tecnici di categoria B (dal 01/01/2011 al 30/06/2011) per un importo complessivo di	€ 180,00
n. 4 operai di categoria A per un importo complessivo di	€ 1.440,00
n. 4 accompagnatori di categoria A per un importo complessivo di	€ 1.440,00
Totale:	<u>€ 5.220,00</u>

L'ulteriore somma di € **180,00** deve essere trasferita all'Unione della Presila per il dipendente Martucci Flavio per il periodo 01/01/2011 – 30/06/2011.

- c) Erogare al personale dipendente collocato nelle categorie B, C e D addetto all'utilizzo preminente e prevalente di strumentazione informatica ed impegnato pertanto per gli obiettivi di innovazione e di informatizzazione dei processi operativi , alle attività di video scrittura, una indennità annua di € 360,00 da erogare sulla base dei giorni di effettivo servizio ai profili professionali già individuati dal Comune:

n. 3 istruttori di categoria **C** per un importo complessivo di € **1.080,00**

n. 3 collaboratori di categoria **B** per un importo complessivo di € **1.080,00**

Totale: € **2.160,00**

- d) Compensare l'attività lavorativa dei Vigili Urbani e degli altri dipendenti addetti all'attività di vigilanza, per il lavoro ordinario notturno o festivo, con una maggiorazione oraria pari al 20 %. Nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno, la maggiorazione dovuta è del 30 %. Si precisa che l'orario notturno va dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo. **Se si effettua il lavoro nelle festività non lavorando di Sabato spetta solo la maggiorazione del 20% se invece si lavora di Domenica ed il Sabato spetta il riposo compensativo più la maggiorazione del 20% .**

Totale: € **62,09**

- e) Compensare il personale della cat. D , non incaricato di funzioni di posizione organizzativa, nonché il personale delle cat. C e B ,per l'esercizio di compiti, funzioni ed attività connesse a specifiche professionalità, al coordinamento di personale sotto ordinato e/o a responsabilità di procedimento assegnate ai sensi della legge 241/90 con le seguenti indennità:

€ **1.000,00** a n. 2 dipendenti di categoria **C** nominati responsabili di procedimento, già individuati dal Comune,
per un importo complessivo di € **2.000,00**

€ **625,00** a n. 1 dipendente di categoria **C** nominato responsabile di procedimento e sostituto di responsabile di posizione organizzativa, già individuato dal Comune, per un importo complessivo di € **625,00**

€ **900,00** a n. 3 dipendenti di categoria **B** nominati responsabili di procedimento, già individuati dal Comune,
per un importo complessivo di € **2.700,00**

Totale: € **5.325,00**

- f) Erogare al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori, l'indennità giornaliera di € 0,52 (art. 36 C.C.N.L. del 14.09.2000) in base all'effettivo servizio:

Totale: € **271,44**

- g) Erogare a tutto il personale dipendente l'indennità di comparto:

Unità di personale	Categoria	Importo mensile	Mesi	Importo anno 2011 a carico risorse decentrate
3	B	35,58	36	€ 1.280,88
3	C	41,46	36	€ 1.492,56
2	D	46,95	15	€ 704,25
Totale				----- € 3.477,69

- h) Compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, con le seguenti indennità:

€ **300,00** a n. 1 dipendente di categoria **C** delegato alle funzioni di
Ufficiale dello Stato Civile, già individuato dal Comune,
per un importo complessivo di € **300,00**

€ **300,00** a n. 1 dipendente di categoria **B** delegato alle funzioni di
Ufficiale dello Stato Civile, già individuato dal Comune,
per un importo complessivo di € **300,00**

Totale: € **600,00**

Le indennità di cui alle precedenti lettere a), b), c), d), e), f), h) sono erogate agli aventi diritto annualmente e a seguito di formale documentazione trasmessa al responsabile dell'Ufficio Economico e finanziario per la liquidazione.

2. Per il potenziamento dell'ufficio tributi viene costituito per l'anno 2011 un fondo complessivo di € **6.333,51** comprensivo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico del Comune (€ 4.787,23 a titolo di compenso + € 1.546,28 a titolo di oneri previdenziali e Irap 23,80% + 8,50%). La costituzione di tale fondo e i beneficiari sono stati previsti con deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 35 del 18/04/2006.

ART. 6

Sviluppo delle attività formative

1. In sede di definizione del bilancio, o con immediata variazione dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo della formazione del personale dipendente una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale.

Per l'anno 2011 la somma è pari a € **1.000,00**.

La somma destinata alle attività formative, che nell'anno 2009 era pari ad € 2.000,00, è stata ridotta del 50% ai sensi dell'art. 6, comma 13, del decreto legge n. 78 del 31/05/2010

2. Le parti si impegnano a tal fine a concertare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro la vigenza del presente contratto. Il credito formativo del dipendente deve valere per lo sviluppo professionale di carriera, pertanto la programmazione della formazione va definita a monte ed in trasparenza sulla base degli obiettivi che l'Amministrazione individua formalmente.

3. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi certi di inizio e di fine attività, dovrà essere coerente alle attività svolte o previste per il personale interessato, potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione in relazione al ruolo ricoperto ed al bisogno formativo cui dovrà rispondere.

4. Fra le priorità su indicate particolare attenzione dovrà avere la formazione di tutto il personale, ai livelli diversi in relazione ai ruoli ricoperti, sul sistema di valutazione adottato dall'Ente.

5. L'Amministrazione può consorziarsi con altri Enti per la gestione congiunta e programmata dei processi di formazione del personale dipendente.

ART. 7

Norme transitorie e finali

1. Per quanto non espressamente previsto nei precedenti articoli, le parti concordano di confermare quanto definito nel contratto collettivo decentrato integrativo quadriennio normativo 2006/2009 sottoscritto in data 19/02/2009.

2. Per quanto concerne le economie che si realizzeranno in sede di liquidazione delle indennità legate alla presenza in servizio, le stesse andranno ad incrementare le risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi e saranno liquidate agli aventi diritto sulla base delle schede di valutazione (Tabella C).

**COMUNE DI TRENTA
(PROV. COSENZA)****RISORSE DECENTRATE****COSTITUZIONE ANNO 2011.**

A) Fondo risorse decentrate anno 2010 al netto di: fondo stampa e consegna fatture servizio acquedotto, fondo recupero evasione fiscale, , economie anno 2009, economie da straordinario anno 2009:		€ 22.492,41
B) Somme destinate alla progressione economica orizzontale personale cessato dal servizio nell'anno 2010 – 2011 (Vitelli Lorenza € 33,50 – Massenzo Alfio € 4.077,54)	+	€ 4.111,04

	Totale parziale	€ 26.603,45
F) Somme utilizzate nell'anno 2010 per il finanziamento della progressione economica orizzontale	-	€ 2.897,58

	Totale parziale	€ 23.705,87
+ Fondo recupero evasione fiscale (art. 15, c. 1, lettera k. CCNL 1998/2001)		€ 5.000,00

	Totale parziale	€ 28.705,87
+ Fondo progressioni economiche a carico delle Risorse decentrate 2011 (art. 15, c. 1, lettera k. CCNL 1998/2001)		€ 18.624,35

	Totale parziale	€ 47.330,22
- Riduzione automatica (Art. 9, c. 2 bis, D.L. n. 78/2010)		€ 2.014,05

	Totale generale	€ 45.316,17

**COMUNE DI TRENTA
(PROV. COSENZA)****RISORSE DECENTRATE****UTILIZZO ANNO 2011.**

A) Art. 17, c. 2, lettera a) CCNL 1998/2001 Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 2.514,93
B) Art. 17, c. 2, lettera a) CCNL 1998/2001 Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Piani di lavoro stampa e consegna fatture servizi acquedotto, fognatura e depurazione	€ 2.031,50
C) Quota compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi da trasferire all'Unione della Presila per il personale temporaneamente assegnato alla stessa	€ 61,34
D) Art. 17, c. 2, lettera b) CCNL 1998/2001 Fondo incrementi retributivi progressione economica nella categoria	€ 18.624,35
E) Art. 17, c. 2, lettera b) CCNL 1998/2001 Fondo incrementi retributivi progressione economica nella categoria x nuove progressioni anno 2011	€ ----
F) Art. 17, c. 2, lettera d) CCNL 1998/2001 Indennità di turno	€ ----
G) Art. 17, c. 2, lettera d) CCNL 1998/2001 Compensi da destinare ai dipendenti che svolgono lavoro festivo, notturno, festivo-notturno	€ 62,69
H) Art. 17, c. 2, lettera d) CCNL 1998/2001 Indennità di rischio	€ 5.220,00
I) Quota indennità di rischio da trasferire all'Unione della Presila per il personale temporaneamente assegnato alla stessa	€ 180,00
L) Art. 17, c. 2, lettera e) CCNL 1998/2001 Indennità attività disagiate personale categorie A - B - C	€ ----
M) Quota indennità attività disagiate da trasferire all'Unione della Presila per il personale temporaneamente assegnato alla stessa	€ ----
N) Art. 17, c. 2, lettera e) CCNL 1998/2001 Indennità attività disagiate da destinare al personale addetto all'utilizzo di strumentazioni informatiche - Cat. B - C - D	€ 2.160,00

O) Art. 17, c. 2, lettera f) CCNL 1998/2001 Compensi da destinare al personale incaricato di responsabilità di procedimento	€ 5.325,00
P) Quota compensi da destinare ai responsabili di procedimento da trasferire all'Unione della Presila per il personale temporaneamente assegnato alla stessa	€ ----
Q) Art. 36 CCNL del 14/09/2000 Indennità maneggio valori	€ 271,44
R) Art. 33 CCNL 2002/2005 Indennità di comparto	€ 3.477,69
S) Art. 36, c. 2, CCNL 2002/2005 Indennità specifiche responsabilità	€ 600,00

Totale Parziale	€ 40.528,94
T) Fondo recupero evasione fiscale (art. 17, c. 2, lettera g), CCNL 1998/2001) Al netto della riduzione del 4,255319149% operata ai sensi dell'art. 9, c. 2 bis, del D.L. n. 78/2010	€ 4.787,23

Totale generale	€ 45.316,17

TABELLA C

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	Totale			Totale		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", di cui al punto 1 lett. e, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

TABELLA D1

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per i passaggi nell'ambito della CATEGORIA A (art. 5, comma 2, lett. a, CCNL 31 marzo 1999)		
<i>1) Esperienza acquisita</i>	0	40
a) anzianità di servizio nella stessa categoria punti per anno 3		
<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	10
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3
<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		

TABELLA D2

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio alla prima posizione 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		

TABELLA D3
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio alla seconda e alla terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle CATEGORIE B e 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		

TABELLA D4

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteri per il passaggio all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d, CCNL 31 marzo 1999)		
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		

TABELLA E

SHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PER LA EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

1) Risultati - Attuazione politiche dell'amministrazione analizzate mediante dati di bilancio e peg (parte corrente) e relazione attività svolta		50
a) Capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) finanziari e di raggiungimento degli eventuali obiettivi specifici assegnati	50	
2) Comportamento organizzativo		50
a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando diversi impegni	5	
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 circa una razionale applicazione degli istituti contrattuali	10	
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	5	
d) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, collaborando ai conseguenti processi formativi e selettivi del personale	10	
e) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate	10	
f) Qualità dell'apporto personale specifico	5	
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	5	
Totale		

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

CRITERI DI GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

1. Il Fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2011 è quantificato in **€. 250,00**
2. Il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità riguardanti eventi non prevedibili, indifferibili ed urgenti, e per situazioni eccezionali, per cui non è utilizzabile come strumento di programmazione ordinaria dell'orario di lavoro e di servizio.

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL COMPENSO DEL LAVORO STRAORDINARIO				
ANNO 2011				
Fondo per il compenso del lavoro straordinario	€. 250,00			
Costo medio orario				
Aliquota di riserva				
Ore di straordinario assegnabili				
Ore di straordinario Assegnate alla struttura	N ° re	N°dipendenti	Risorse finanziarie	Totale %
SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO			€.250,00	100
Totale			€.250,00	100

3. I Dirigenti o i Responsabili abilitati dei servizio interessati si obbligano a fornire ai componenti della delegazione di parte sindacale, alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale, fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è di esclusiva facoltà del dipendente.
Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere in apposito incontro la verifica sull'utilizzo e l'andamento del lavoro straordinario.
4. Si conviene altresì che l'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente o del responsabile abilitato dell'Ufficio o del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della medesima.
6. Eventuali risparmi di spesa derivanti da somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono riportate in aumento nel Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

L'anno **duemiladodici**, il giorno **ventotto** del mese di **marzo**, alle ore **11,00**, nella sede del Comune di Trenta, si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

1. Dott. Maurizio Ceccherini _____ Presidente;
2. Geom. Angelo Artuso _____ Componente;
3. Dott. Renzo Morrone _____ Componente;

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U.

1. -----

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

1. Geom. Paolo Sposato..... - rappr. UIL - FPL
2. Sig. Antonio Caruso..... - rappr. CGIL - FP
3. Sig. Nicola Cilio..... - rappr. CISL - FP

A seguito del parere favorevole al testo dell'accordo relativo al presente contratto espresso dal Revisore dei Conti, con nota acquisita al protocollo in data **20/03/2012** al n. **823**, sulla compatibilità dei costi e degli oneri con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art.15 del CCNL 01/04/99 e, per le risorse aggiuntive, con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione, alla luce della autorizzazione espressa con deliberazione della Giunta Comunale n. **18** del **21/03/2012** le parti hanno sottoscritto il presente CCDI, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.