CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2008

COMUNE DI SCIDO

REGGIO CALABRIA

Siglato definitivamente nella seduta del 28/04/2009

L'anno 2009 il giorno ventotto del mese di aprile alle ore 15:30 nella Sede Comunale di Scido (RC), convocata dal Presidente, si è riunita la Delegazione Trattante, per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli Istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa.
Sono presenti:

Parte Pubblica:

Avv. Antonino Domenico Cama

Arch. De Bruno Antonino

Rag. Fulco Filippo

Parte Sindacale:
OO.SS. Territoriali
CISL Territoriale: Gaetano Mileto

CGIL Territoriale:

UIL Territoriale:

RSU: Geom. Battista Angelo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2006-2009

AI SENSI DEI CCNL 01/04/99 - 31/03/99 - 15/09/2000 - 5/10/2001 - 22/01/2004 e 11/04/2008

INDICE

Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata e decorrenza di applicazione del contratto
Art. 3 Relazioni sindacali
Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse
Art. 5 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 6 Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero
Art. 7 Pari opportunità
Art. 8 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
Art. 9 Lavoro straordinario
Art. 10 Formazione ed aggiornamento
Art. 11 Risorse decentrate
Art. 12 Utilizzo delle risorse decentrate
Art. 13 Economie
Art. 14 Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate
Art. 15 Risorse destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
Art. 16 Produttività
Art. 17 Criteri erogazione produttività (art. 17 CCNL 1.4.99)
Art. 18 Criteri per la progressione economica orizzontale
Art. 19 Disposizioni finali

Art. 1
Campo di applicazione

Il presente CCDI si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Art. 2
Durata e decorrenza di applicazione del contratto

Il presente CCDI ha valenza per la parte normativa per il quadriennio 2006/2009 e, per la parte economica fino al 31.12.2008.
Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto decentrato integrativo.
La parte normativa può essere modificata in sede di delegazione trattante e la modifica assume la stessa valenza temporale della parte modificata, fermo restando l'osservanza degli istituti a contenuto normativo del contratto collettivo nazionale aventi carattere vincolato (Art. 2, c. 3, CCNL 2002-2005).
Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto o di quello nazionale.

Art. 3
Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Gli istituti dell'informazione, della concertazione e della contrattazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 5, 7 e 8 del CCNL.

Art. 4
Interpretazione autentica delle clausole controverse

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

Art. 5
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6
Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene essere assicurato il seguente contingente di personale:

- n. 2 addetti al servizio manutenzione;

(individuati dal Responsabile Settore Tecnico);

- n. 1 addetto per i servizi demografici

(individuato dal Responsabile Settore Affari Generali);

- n. 1 addetto per il servizio di polizia urbana

(individuato dal Responsabile del Settore Vigilanza);

- n. 1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile Settore Finanziario).

Art. 7
Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

a. flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part – time;

b. diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art. 8
Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro dovrà garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini contemperando, in modo equilibrato, le esigenze dell'utenza e quelle dei lavoratori dell'Ente.

Art. 9
Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dai Responsabili dei Servizi, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per casi eccezionali e non preventivabili, l'autorizzazione è approntata il giorno dopo.
La prestazione individuale di lavoro, fatta eccezione per le urgenze dovute a calamità ed eventi naturali, non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, ed effettivamente svolte dal dipendente, danno luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 10
Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Art. 11
Costituzione fondo per lo sviluppo della Risorse umane

Per l'anno 2008 il fondo è costituito per come risulta dal seguente prospetto:

FONDO ANNO 2008	€ 30.229,41
SOMME NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE	€ 685,34
TOTALE	**€ 30.914,75**
FONDO DISPONIBILE E SPENDIBILE X L'ANNO 2008	**€ 19.775,48**
DI CUI	
Risorse Stabili	€ 17.195,89
Risorse Variabili	€ 2.579,59

Art. 12
Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate come sopra quantificate vengono utilizzate per l'anno 2008 come segue:

C	Incentivazione produttività individuale e collettiva (Art. 17, c. 2, lett. a)	€ 9.589,18
D	Indennità di rischio (Art. 17, c. 2, lett. d)	€ 1.080,00
	Indennità di disagio	€ 660,00
E	Indennità di reperibilità (Art. 17, c. 2, lett. d)	€ 1.796,30
F	Indennità di turno (Art. 17, c. 2, lett. d)	€ 0,00
G	Indennità di maneggio valori (Art. 17, c. 2, lett. d)	€ 0,00
I	Compensi per l'esercizio di compiti con specifiche responsabilità (Art. 17, c. 2, lett. f) – Respons. Procedim. con autonomia e resp. istr. e sostituzione responsabile servizio *(€. 2.500,00)*	€ 5.937,50
I	Ulteriore Responsabilità(art. 17,coma 2, lett. i) mod. dall'art. 36 CCNL 22.01.2004	€ 712,50
TOTALE		**€ 30.914,75**

Art. 13
Economie

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 14
Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a. al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
b. è quantificata in complessive **€ 30** mensili (art. 41 del 22.1.2004);
c. compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità per l'anno 2008 sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
A (Autisti Cantonieri, addetti al cimitero , manutentori servizi vari)	4/part-ime	€ 720,00
B (autista minicompattatore)	1	€ 360,00
TOTALE	**10**	**€ 1.080,00**

Indennità di Disagio(art. 17, comma 2, lett.e) CCNL 01.04.1999

Anno 2008

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
A) Messo Comunale: per le prestazioni di pronta disponibilità e per l'operatività in particolare contesto ambientale e orografico(raggiungimento frazioni e contrade)	1 x € 55,00= mensili	€ 660,00
TOTALE	**1**	**€ 660,00 ***

L'**indennità di reperibilità,** in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

a. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
b. quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
c. non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
d. se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
f. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area di attività	N° dei dipendenti coinvolti	Previsione annuale dei periodi di 12 ore di reperibilità	somma prevista
Servizi Demografici	2	112	1796.30
TOTALE	**2**	**112**	**1796.30**

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

- in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
- per un valore pari a € 1,00 giornalieri;
- solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al punto a);

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Anno 2008

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
		0,00
TOTALE		**0,00**

Art. 15
Risorse destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Essa viene riconosciuta in misura massima pari a € 2.500,00 lorde annue al personale di categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) che svolge funzioni di responsabilità nell'ambito di competenza. Le responsabilità di cui al presente punto devono essere attribuite con atto formale del Responsabile di servizio, i benefici economici decorrono dalla data della formalizzazione dell'incarico. Le responsabilità di cui al presente punto sono previste in numero massimo di **tre** , e finanziati con una quota del fondo pari a **€**

5.937,50 per l'anno 2008, gli importi individuali saranno attribuite dal dirigente di Servizio in base alle attività assegnate e alla sostituzione del dirigente stesso in caso di assenza.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

anno 2008

importo dell'indennità	**N° dei dipendenti interessati**	**somma prevista**
€ 2500	2 di Cat. C	€ 5.000
€ 937,50	1 per periodo determinato	€ 937.50
TOTALE	**3**	**€ 5937,50**

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile qualora si tratti di incarico diverso da quello conferito ai sensi dell'art. 17 lettera f) nella misura massima di **€ 300 annui**.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

L'indennità di cui al presente punto è fissata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	**Indennità**
Ufficiale di stato civile, anagrafe	€ 300,00
Responsabile ufficio elettorale	€ 300,00
Responsabile tributi	€ 300,00

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

anno 2008

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
€ 300,00	2	€ 600,00
€ 112,50	1 per periodo determinato	€ 112,50
TOTALE	**3**	**€ 712,50**

ART. 16
Produttività

PRODUTTIVITA' (Art. 17 CCNL 1.4.99)

Sulla base degli obiettivi definiti dal bilancio e dai relativi allegati saranno erogati, previa verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, le risorse disponibili nel fondo costituito ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a, del CCNL 1 aprile 1999.
I Responsabili di Servizio, entro 15 giorni dall'approvazione del P.E.G., provvedono a pianificare i piani di lavoro annuali relativi ai loro Settori. In tali piani di lavoro dovrà essere evidenziato:
La descrizione sintetica del progetto;
Gli obiettivi di miglioramento;
Il personale coinvolto (tutti i dipendenti in servizio nel settore)
I tempi di realizzazione complessivi (entro il 31 dicembre).

Il Piano di Lavoro, una volta definito, sarà inoltrato al Segretario Comunale/Direttore Generale, il quale, entro 15 giorni dalla ricezione, potrà renderlo esecutivo. Trascorso tale termine senza osservazioni, il piano diventerà esecutivo.
Le risorse per la produttività vengono ripartite tra tutte le strutture di massima dimensione dell'ente in relazione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati, tenendo conto dell'articolazione della durata del rapporto rispetto al fondo assegnato nell'art.5 del CCDI.
La suddetta ripartizione avviene secondo i valori riportati nella seguente tabella, ricavati dalle retribuzione di categoria e di posizione economica:

Posizione Economica	**Peso Economico**
A1	13.99
A2	14.21
A3	14.49
A4	14.79
A5	15.10
B1	14.76
B2	15.05
B3	15.60
B4	15.87
B5	16.18
B6	16.51
B7	16.91
C1	16.52
C2	16.99
C3	17.49
C4	18.14
C5	18.83
D1	18.13
D2	19.17
D3	20.97

D4	22.01
D5	23.14
D6	24,54

Per l'anno 2008 i parametri ricavati in relazione ai dipendenti sono definiti come segue:

Cat. Economica	Peso Posiz. Economica	Dipendenti	Mensilità	Tempo	Calc. Parametro	Parametro per Cat.	Parametro Indiv.
A1	13,99	4	7	0,5	16,32	17,36	4,34
B1	14,76	1	12	1	14,76	15,70	15,70
B6	16,51	1	12	1	16,51	17,56	17,56
C1	16,52	1	2,5	0,5	1,72	1,83	1,83
C5	18,83	2	12	1	37,66	40,05	20,03
C5	18,83	1	4,5	1	7,06	7,51	7,51
						100,00	
Assegnazione della percentuale per servizio e relativi importi						%	IMPORTO
Servizio 1						57,61	€ 5.523,84
Servizio 2						7,51	€ 720,11
Servizio 3						34,89	€ 3.345,23
							€ 9.589,18

Si da atto che per il 2008 non si procederà alla erogazione delle relative somme non essendo stati elaborati in tempo utile piani di lavoro. Le relative risorse incrementeranno il fondo del 2009.

PRODUTTIVITA' comma 5 dell'art.15 del CCNL 1.4.99
MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO SERVIZI ISTITUZIONALI

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22.1.04, le risorse di cui al comma 5 dell'art. 15 del CCNL 1.4.99 previste nell'art. 5 (risorse decentrate variabili) del presente CCDI, potranno dare luogo al finanziamento di piani di lavoro utili al raggiungimento di un miglioramento qualitativo - quantitativo dei servizi istituzionali.
A tal fine gli obiettivi dovranno essere tangibili, verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento.
I piani di lavoro dovranno rispondere ad una logica di investimento con ricadute in termini di ritorno produttivo nell'organizzazione del settore.
A tal fine sono individuati i seguenti obiettivi/standard strategici da perseguire:

- minor tempo di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento;
- arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni ed utilità per l'utente, in particolare quelli portatori di bisogni particolari;
- nuovi servizi che non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;

- ♦ aumento delle prestazioni erogate interni ed esterni (ad esempio più ore di vigilanza, più ore di apertura al pubblico, più utenti serviti, assistenza agli organi istituzionali ecc.) ;
- ♦ impatto sui fenomeni dell'ambiente che influenzano la qualità della vita (ad esempio: intensificazione controlli, riduzione comportamenti illegali ecc.).

Il Piano di Lavoro, una volta definito, da ciascun Responsabile di Settore sarà inoltrato al Segretario Comunale/Direttore Generale, il quale, entro 15 giorni dalla ricezione, potrà renderlo esecutivo. Trascorso tale termine senza osservazioni, il piano diventerà esecutivo.

Nello specifico i piani di lavoro, incompatibili con le prestazioni straordinarie, potranno prevedere particolari forme di lavoro flessibile anche plurisettimanale, conseguendo l'obiettivo del contenimento del lavoro straordinario.

I Piani di lavoro dovranno contenere:

-la descrizione sintetica del piano di lavoro;
- gli obiettivi di miglioramento quali - quantitativi dei servizi istituzionali;
- il personale coinvolto;
- i tempi di realizzazione complessivi.

I piani di lavoro dovranno prevedere l'importo massimo del premio a ciascuno attribuibile, che sarà erogato previa valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, sulla base di apposita scheda di valutazione allegata al presente CCDI.

ART. 17
Criteri erogazione produttività (art. 17 C.C.N.L. 1/04/99)

Liquidazione:
Dopo il termine dell'esercizio finanziario il Responsabile Apicale, in considerazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi dallo stesso conseguita, predispone la relazione conclusiva utilizzando la SCHEDA .
Ai fini della liquidazione dei compensi ogni Responsabile Apicale opererà secondo i seguenti criteri:
Preliminarmente il 10% del valore economico del progetto sarà attribuito in parti uguali a tutti i lavoratori coinvolti nel progetto stesso(partecipazione effettiva), quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo.
Il restante 90% sarà assegnato sulla base dei fattori appresso specificati e con il peso specifico a fianco di ciascuno indicato:

PARAMETRI	PESO SPECIFICO	PUNTEGGIO
Apporto quantitativo	30%	da 1 a 10
Rendimento	60%	da 1 a 10

Dove:
Categoria(10%):
- viene riportato il punteggio secondo la categoria d'appartenenza del dipendente secondo la seguente scala coerente con le proporzioni che il CCNL assegna all'indennità di comparto:

- Cat. A = 6,3
- Cat. B = 7,5
- Cat. C = 8,8
- Cat. D = 10,0

Apporto quantitativo(30%):

- il punteggio relativo verrà attribuito a seconda dell'apporto offerto da ogni singolo dipendente da un punto di vista meramente quantitativo (intensità partecipazione effettiva);

Rendimento(60%):
- il punteggio relativo al rendimento va attribuito ad ogni singolo in relazione all'apporto qualitativo individuale nel raggiungimento del risultati stabiliti, in esclusivo riferimento agli obiettivi del PEG; nel caso in cui l'apporto individuale non consenta di attribuire un punteggio individuale pari o superiore a 6, il singolo dipendente non parteciperà alla distribuzione del fondo.

La valutazione del rendimento, riservata al Responsabile Apicale, avviene attraverso specifiche schede (Scheda) sulla base di criteri mutuati dalle indicazioni contenute nel vigente CCNL. Ogni dipendente dovrà essere valutato secondo lo schema di seguito riportato:

Elementi	*Indici*
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	Diligenza Precisione Qualità Puntualità
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	Valutazione di situazioni nuove Si adatta a situazioni nuove Opera con flessibilità Gestisce situazioni di crisi
3. Collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	Comunica Collabora Si rende disponibile E' aperto al confronto
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	Sa organizzare il proprio tempo Sa sfruttare le risorse Razionalizza le procedure Fa proposte migliorative

Ad ognuno degli indici si applica una scala di valutazione così articolata:
0 punti = gravemente insufficiente
1 punti = insufficiente
2 punti = sufficiente
3 punti = adeguato
4 punti = buono
5 punti = ottimo

Per calcolare l'importo da attribuire ad ognuno si dividerà la somma distribuibile (valore economico del progetto) per la sommatoria dei punteggi individuali e la si moltiplicherà per il punteggio individuale del singolo dipendente.

$$\textbf{Importo individuale} = \frac{\textbf{valore economico budget def. struttura}}{\textbf{∑ punteggi individuali struttura}} \textbf{ X punteggio individuale}$$

Sui benefici economici relativi agli incentivi di produttività si operano i seguenti abbattimenti.
A tal fine va in ogni caso preso a riferimento l'intero anno solare:

1. rimprovero verbale: -5% ogni sanzione;
2. rimprovero scritto/censura: -10% ogni sanzione;
3. Multa: -15% ogni sanzione;
4. Sospensione: -25% ogni sanzione.

Dette risorse sopravvenienti vengono proporzionalmente ridistribuite tra il personale del settore non oggetto degli abbattimenti, ovvero, nell'impossibilità, tornano al "Fondo" quali economie.

L'effettivo apporto individuale nell'ambito dei Piani di Lavoro dovrà essere accertato dal Responsabile interessato sulla base delle seguenti schede individuali di valutazione, definite in breve SIV-PL:

Scheda

Comune di SCIDO

Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dell'incentivo per la produttività

Cognome _____ Nome _____ nato il _____

Settore _____ Servizio _____ Ctg. ____

Elementi Organizzativi	Indici	Grav. Insuff	Insufficiente	Sufficiente	Adeguato	Buono	Ottimo
	Punti	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	**Diligenza**						
	Precisione						
	Qualità						
	Puntualità						
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	**Valutazione di situazioni nuove**						
	Si adatta a situazioni nuove						
	Opera con flessibilità						
	Gestisce situazioni di crisi						
3. Collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	**Comunica**						
	Collabora						
	Si rende disponibile						
	E' aperto al confronto						
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	**Sa organizzare il proprio tempo**						
	Sa sfruttare le risorse						
	Razionalizza le procedure						
	Fa proposte migliorative						
	Totali						
						Totale complessivo	
						Punteggio (Tot. / 80)	

Osservazioni del dipendente:

_____

_____

_____

IL RESPONSABILE APICALE

_____

IL DIPENDENTE

_____

N.B. Il dipendente partecipa all'attribuzione dell'**incentivo per la produttività** se consegue un punteggio individuale pari o superiore a 6(il punteggio risultante dalla scheda di valutazione equivalente a 6 è di 48 punti, il punteggio massimo è 10, equivalente a 80 punti nella scheda).

La formula di conversione del punteggio della scheda è la seguente:

$$x = \frac{a \times b}{c} = \ldots\ldots$$

(dove **a** è il punteggio conseguito con la scheda di valutazione, **b** è il punteggio massimo conseguibile per l'attribuzione dell'incentivo, **c** è il punteggio max attribuibile con la scheda di valutazione, **x** il punteggio utile da conseguire per l'assegnazione dell'incentivo. I punteggi **x** e **a** sono le cifre variabili della formula. I punteggi variano rispettivamente da 0 a 10 e da 0 a 80)

Es.

$$x = \frac{48 \times 10}{80} = 6$$

(dove 48 o altro punteggio inferiore o superiore è quello conseguito con la scheda di valutazione, 10 è il punteggio massimo conseguibile per l'attribuzione dell'incentivo, 80 è il punteggio max attribuibile con la scheda di valutazione, 6 il punteggio utile da conseguire per l'assegnazione dell'incentivo. I punteggi 48 e 6 sono le cifre variabili della formula. I punteggi variano rispettivamente da 0 a 10 e da 0 a 80)

ART. 18
Criteri per la progressione economica orizzontale

Le risorse disponibili nel fondo costituito ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b, del CCNL 1 aprile 1999 sono utilizzate sulla base dei seguenti criteri generali.

1. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili, stabilite in conformità a quanto disposto dai contratti collettivi nel tempo vigenti.

2. La quantificazione delle unità di personale interessate alla progressione economica, la ripartizione nell'ambito delle categorie professionali, la distribuzione nei diversi settori sono definite in sede di individuazione annuale delle risorse finanziarie disponibili, tenendo conto di quanto stabilito dai contratti collettivi nel tempo vigenti.

3. Ai fini della progressione economica sono adottate le metodologie permanenti di valutazione di seguito disciplinate.

4. La valutazione è di competenza esclusiva dei Responsabili dei singoli Settori e si effettua mediante l'elaborazione di una Scheda Individuale di Valutazione (SIV).
Le SIV sono conservate a cura dell'ufficio di ciascun Responsabile interessato, ai fini della legge 7 agosto 1990 n. 241 e nel rispetto della legge 31 dicembre 1996 n. 675.

5. La SIV deve essere elaborata entro il giorno trenta del mese di gennaio dello anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce.

6. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce, gli uffici dirigenziali interessati:

a) comunicano l'esito della valutazione individuale a ciascun dipendente mediante notifica della relativa SIV, attestante l'idoneità o meno alla Progressione orizzontale;

b) i dipendenti interessati, entro dieci giorni dalla ricezione della SIV possono presentare osservazioni;

c) Eventuali osservazioni (ricorsi) sulla valutazione dei dipendenti, verranno esaminate in prima istanza dal Responsabile competente; qualora dovesse persistere il contenzioso, le osservazioni (ricorsi) verranno esaminati da una apposita commissione nominata dall'Amministrazione Comunale composta dal Segretario Comunale, che la presiede, da un Responsabile (escluso quello competente) e due rappresentanti sindacali.

d) I Responsabili valutano le osservazioni prodotte o dai singoli dipendenti o dagli esiti della commissione entro dieci giorni successivi al ricevimento delle stesse e per gli adempimenti conseguenti, trasmettono le relative determinazioni di assegnazione ed all'ufficio dirigenziale del settore ragioneria.

7. L'assegnazione della nuova posizione economica, di norma, ha effetto dal primo giorno del mese di gennaio dell'anno cui si riferisce lo valutazione (salvo accordi annuali diversi).

CATEG	RIFERIMENTO	ELEMENTI DI VALUTAZIONE		MIN	MAX
A	Per i passaggi a tutte le posizioni economiche della categoria A (A2-A3-A4-A5)	Esperienza acquisita	Attività svolte in posizione professionale nella stessa categoria:		
			Servizio prestato (n° 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria)	0	24
			Curriculum professionale	1	3
			Attività svolte in posizione professionale nella categoria superiore (n°1 punto per ogni incarico)	0	3
		Risultati conseguiti, impegno e qualità delle prestazioni individuali	Si riporta il punteggio della SIV (Art. 17 produt.)	18	56
		Prestazioni rese con arricchimento professionale	Partecipazione corsi formativi organizzati dall'Ente con valutazione finale (n° 1 punto per ogni corso)	0	2
			Arricchimento professionale inerente all'attività svolta anche a seguito di		

			autoaggiornamento:		
			Elevato		3
			medio		2
			ordinario		1
			Titoli culturali (non cumulabili):		
			Licenza media inferiore		1
			Diploma di qualifica professionale		2
			Diploma di scuola media superiore		3
			Laurea breve		4
			Laurea		5
		Rapporti interni e con l'utenza	Livello di correttezza e qualità dei rapporti:		
			Elevato		4
			Medio		2
			Ordinario		1
Totale punti					

12. L'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare della CATEGORIA B e della CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31 marzo 1999) è subordinata alla valutazione congiunta degli elementi annotati sulla seguente SIV:

SCHEDA C

CATEG	RIFERIMENTO	ELEMENTI DI VALUTAZIONE		MIN	MAX
B C	Per il passaggio alla prima posizione economica (B2-B4-C2)	Esperienza acquisita	Attività svolte in posizione professionale nella stessa categoria:		
			Servizio prestato (n°1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria)	0	14
			Curriculum professionale	1	3
			Attività svolte in posizione professionale nella categoria superiore (n_ 1 punto per ogni incarico)	0	3
		Risultati conseguiti, impegno e qualità delle prestazioni	Si riporta il punteggio della SIV	18	56

		individuali			
		Prestazioni rese con arricchimento professionale	Partecipazione corsi formativi organizzati dall'Ente con valutazione finale (n° 1 punto per ogni corso)	0	6
			Arricchimento professionale inerente all'attività svolta anche a seguito di autoaggiornamento:		
			Elevato		4
			Medio		2
			Ordinario		1
			Titoli culturali (non cumulabili):		
			Licenza media inferiore		1
			Diploma di qualifica professionale		2
			Diploma di scuola media superiore		3
			Laurea breve		4
			Laurea		5
		Rapporti interni e con l'utenza	Livello di correttezza e qualità dei rapporti:		
			Elevato		9
			Medio		6
			Ordinario		3
Totale punti					

13. L'acquisizione della seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999) è subordinata alla valutazione congiunta degli elementi annotati sulla seguente SIV:

SCHEDA D

CATEG	RIFERMENTO	ELEMENTI DI VALUTAZIONE		MIN	MAX
B C	Per il passaggio alla seconda posizione economica (B3-B5-C3)	Esperienza acquisita	Attività svolte in posizione professionale nella stessa categoria:		
			Servizio prestato (n° 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria)	0	9

			Curriculum professionale	1	3
			Attività svolte in posizione professionale nella categoria superiore (n° 1 punto per ogni incarico)	0	3
		Risultati conseguiti, impegno e qualità delle prestazioni individuali	Si riporta il punteggio della SIV	18	56
		Prestazioni rese con arricchimento professionale	Partecipazione corsi formativi organizzati dall'Ente con valutazione finale (n° 1 punto per ogni corso)	0	7
			Arricchimento professionale inerente all'attività svolta anche a seguito di autoaggiornamento:		
			Elevato		8
			Medio		4
			Ordinario		1
			Titoli culturali: (non cumulabili)		
			Licenza media inferiore		1
			Diploma di qualifica professionale		2
			Diploma di scuola media superiore		3
			Laurea breve		4
			Laurea		5
		Rapporti interni e con l'utenza	Livello di correttezza e qualità dei rapporti:		
			Elevato		9
			Medio		6
			Ordinario		3
Totale punti					

14. L'acquisizione delle ultime posizioni economiche della CATEGORIA B e della CATEGORIA C ed i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d, CCNL 31 marzo 1999) sono subordinati alla valutazione congiunta degli elementi annotati sulla seguente SIV:

SCHEDA E

CATEG	RIFERIMENTO	ELEMENTI DI VALUTAZIONE		MIN	MAX
B C D	Per il passaggio alle ultime posizioni delle categorie B, C e per tutti i passaggi della categoria (B6-B7 -C4-C5 D2- D3-D4-D5-D6)	Esperienza acquisita	Attività svolte in posizione professionale nella stessa categoria:		
			Servizio prestato (n° 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria)	0	6
			Curriculum professionale	1	2
			Attività svolte in posizione professionale nella categoria superiore (n° 1 punto per ogni incarico)	0	2
		Risultati conseguiti, impegno e qualità delle prestazioni individuali	Si riporta il punteggio della SIV o Della SIV -RI	18 15	56
		Prestazioni rese con arricchimento professionale	Partecipazione corsi formativi organizzati dall'Ente con valutazione finale (n° 1 punto per ogni corso)	0	7
			Arricchimento professionale inerente all'attività svolta anche a seguito di autoaggiornamento:		
			Elevato		8
			Medio		4
			Ordinario		1
			Titoli culturali: (non cumulabili)		
			Licenza media inferiore		1
			Diploma di qualifica professionale		2
			Diploma di scuola media superiore		3
			Laurea breve		4
			Laurea		5
		Rapporti interni e con l'utenza	Livello di correttezza e qualità dei rapporti:		
			Elevato		14
			Medio		10

			Ordinario		5
Totale punti					

Saranno ritenuti idonei alla progressione economica, di cui ai punti precedenti, i dipendenti che avranno ottenuto un punteggio complessivo non inferiore a 60 punti. Potranno accedere alla nuova posizione economica i dipendenti rientranti nei limiti previsti dal comma 2 del presente articolo.

ART. 19
DISPOSIZIONI FINALI

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione
Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 5 del CCNL.

FIRMA DELL'ACCORDO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Pubblica:
Avv. Antonino Domenico Cama _____

Arch. De Bruno Antonino _____

Rag. Fulco Filippo _____

Parte Sindacale:
OO.SS. Territoriali
CISL Territoriale: _____

CGIL Territoriale: _____

UIL Territoriale: Gaetano Mileto _____

RSU: Geom. Battista Angelo _____

* in fase di liquidazione si è ravvisato l'errore nella previsione dell'importo per l'indennità di disagio, in quanto lo stesso non può essere superiore in ogni caso all'indennità di rischio, pertanto l'importo da erogare è di € 360,00.