

COMUNE DI MUROS

Provincia di Sassari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

**(CONCERNENTE IL PERIODO 1 GENNAIO 2006 – 31 DICEMBRE 2009 E RIFERITO A
TUTTI GLI ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA)**

Muros, lì

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte pubblica:

- Presidente :

Dr.ssa Saba Maria Manuela

- Componenti:

Rag. Sanna Gesuino

Delegazione di parte sindacale:

- Per la R.S.U.: =====

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- C.G.I.L. FP : *Sig. Piras Giovanni*
- C.I.S.L - FPS : *Sig. Ruzetto Armando*
- U.I.L. FLP: =====

Segretario Verbalizzante

Dr.ssa Sanna Orsola

SOMMARIO

SOMMARIO	3
TITOLO I.....	6
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA , AUTORIZZAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO	6
Art. 1.....	6
<i>Campo di applicazione</i>	6
Art. 2.....	6
<i>Vigenza e ambiti del contratto</i>	6
Art. 3.....	7
<i>Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione</i>	7
TITOLO II	7
MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO.....	7
Articolo 4.....	7
<i>Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente</i>	7
CAPO I.....	8
CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE.....	8
Art. 7.....	8
<i>Criteri generali</i>	8
Art. 8.....	9
<i>Indicatori di valutazione</i>	9
Art. 9.....	10
<i>Monitoraggio</i>	10
Art. 10.....	10
<i>Corresponsione del premio di produttività</i>	10
Art. 11.....	11
<i>Parametri di liquidazione categoriali</i>	11
Art.12.....	11
<i>Sistema di calcolo della liquidazione</i>	11
Art. 13.....	12
<i>Punteggio e percentuale importi</i>	12
Art. 14.....	12
<i>Contraddittorio</i>	12
CAPO II.....	13
LE FATTISPECIE, I CRITERI, I VALORI E LE PROCEDURE PER LA INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE DALL' ART. 17, COMMA 2, LETTERE D), E), F), G) ED I).	13
Art. 15.....	13
<i>Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo le specifiche discipline previste rispettivamente dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 (commi 1 e 5) del CCNL 14/9/2000 ed integrazioni di cui al CCNL 22/1/2004</i>	13
Art. 16.....	14
<i>Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C</i>	14
Art. 17.....	15
<i>Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C di cui all'art. 17, 2° comma, lett. F) e I) CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006</i>	15
Art. 18.....	16
<i>Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, e 9 del CCNL 31/3/99 e ss. mm. ii</i>	16
Art. 19.....	17

<i>Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti</i>	17
Art. 20.....	17
<i>Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)</i>	17
CAPO III.....	18
PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE PER ADEGUARLO AI PROCESSI DI INNOVAZIONE [RIF. LETT. D) DELL'ART. 4 DEL CCNL 1/4/1999].....	18
Art. 21.....	18
<i>Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale</i>	18
CAPO IV.....	19
LINEE D'INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO,... PREVENZIONE... DIPENDENTI DISABILI [RIF. LETT. E) DELL'ART. 4 DEL CCNL 1/4/1999].....	19
Art. 22.....	19
<i>Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro</i>	19
CAPO V.....	20
IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI [RIF. LETT. F) DELL'ART. 4 DEL CCNL 1/4/1999].....	20
Art. 23.....	20
<i>Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi</i>	20
CAPO VI.....	20
PARI OPPORTUNITÀ, PER LE FINALITÀ E CON LE PROCEDURE INDICATE DALL'ART. 28 DEL DPR 19 NOVEMBRE 1990, N. 333 ANCHE PER LE FINALITÀ DELLA LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125 (RIF. LETT. G) DELL'ART. 4 DEL CCNL 1/4/1999 E CC. 1 E 5 DELL'ART. 19 DEL CCNL 14/9/2000).....	20
Art. 24.....	20
<i>Pari opportunità</i>	20
CAPO VII.....	21
CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO.....	21
[RIF. LETT. I) E M) DELL'ART. 4 DEL CCNL 1/4/1999].....	21
Art. 25.....	21
<i>Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro</i>	21
CAPO VIII.....	21
MODALITÀ DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE SECONDO LA DISCIPLINA E NEL RISPETTO DEI TEMPI E DELLE PROCEDURE DEGLI ARTT.33 E SEGUENTI DEL D.LGS. 165/2001 [RIF. LETT. L) DELL'ART. 4 DEL CCNL 1/4/1999].....	21
Art. 26.....	21
<i>Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale</i>	21
CAPO IX.....	22
CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 2.....	22
[rif. 1° comma dell'art. 16 del ccnl 31/3/1999].....	22
<i>e METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE</i>	22
Art. 27.....	22
<i>Criteri per la progressione economica</i>	22
Art. 28.....	25
<i>Metodologia permanente di valutazione</i>	25
CAPO X.....	26
ALTRE MATERIE.....	26
Art. 29.....	26
<i>Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori (rif. art. 54 del CCNL 14/9/2000)</i>	26
Art. 30.....	26
<i>Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% [rif. art. 4 c. 11 del CCNL 14/9/2000]</i>	26
Art. 31.....	27
<i>Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale [rif. art. 6 c. 10 del CCNL 14/9/2000]</i>	27

Art. 32.....	27
<i>Servizi minimi essenziali</i>	27
Art. 33.....	28
<i>Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 38 del CCNL 14/09/2000)</i>	28
TITOLO III.....	28
VERIFICA E NORME FINALI.....	28
CAPO I.....	28
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI.....	28
Art. 34.....	28
<i>Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo</i>	28
Art. 35.....	29
<i>Norme finali</i>	29
ALLEGATI.....	30
<i>Allegato 1) SCHEDA DI VALUTAZIONE PER ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</i>	30
<i>Allegato 2) SCHEDA DI VALUTAZIONE PER FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE RELATIVE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA A E VERSO LE CATEGORIE – B2 – B4 – C2.</i>	31
<i>Allegato 3) SCHEDA DI VALUTAZIONE PER FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE RELATIVE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE VERSO LE CATEGORIE – B3/B4 – B5/B6 –C3/C4.</i>	35
<i>Allegato 4) SCHEDA DI VALUTAZIONE PER FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE RELATIVE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE VERSO LE CATEGORIE B7, C5 E NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA D.</i>	39
<i>Allegato 5) FAC SIMILE ISTANZA PER CONTRADDITORIO.</i>	44

TITOLO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA , AUTORIZZAZIONE E SOTTOSCRIZIONE
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 e ss.mm.ii. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo al 1 gennaio 2008.

Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto

1. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2006/2009.
2. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti in un'unica sessione negoziale. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

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

TITOLO II

MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Articolo 4

Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente

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

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

CAPO I

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Art. 7

Criteri generali

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione.
4. Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili delle posizioni organizzative all'Amministrazione Comunale, entro il mese di Gennaio e non più tardi del mese di Febbraio ed approvati dalla Giunta Comunale, previa informazione e concertazione con le OO.SS.

Devono indicare:

- ✓ Gli obiettivi da raggiungere nell'arco di tempo considerato
 - ✓ I mezzi tecnici e finanziari da utilizzare
 - ✓ Le risorse umane da utilizzare
 - ✓ La quantificazione economica dell'obiettivo
5. Gli obiettivi possono essere intersettoriali e sovraistituzionali.
 6. Preventivamente in sede di contrattazione si definiranno le risorse destinate alla produttività collettiva e quelle destinate agli obiettivi.
 7. Le attività saranno attivate dai Responsabili di posizione solo dopo la quantificazione delle risorse da destinare ai singoli obiettivi e la loro approvazione da parte della Giunta Comunale.
 8. I suddetti criteri possono essere applicati anche a progetti finanziati esclusivamente con fondi di bilancio o da norme di legge.

Art. 8 **Indicatori di valutazione**

1. La valutazione del contributo individuale è operata dal Responsabile di posizione organizzativa sulla base di una valutazione, da inviare entro e non oltre il mese successivo alla sua realizzazione, previa comunicazione scritta al dipendente, in cui devono essere indicati:
i risultati raggiunti, le difficoltà incontrate, le metodologie di lavoro eseguite nella realizzazione del lavoro ed in generale il grado di efficienza raggiunti nell'erogazione dei servizi e nell'espletamento di funzioni anche al di là degli obiettivi prefissati.

2. Detta valutazione si baserà sui seguenti indicatori massimi:

✓ Professionalità	valutazione massima punti	20
✓ Attitudine	valutazione massima punti	10
✓ Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo	valutazione massima punti	10
✓ Partecipazione	valutazione massima punti	15
✓ Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi	valutazione massima punti	20
✓ Capacità di rapporto con l'utenza	valutazione massima punti	15
✓ Capacità di rapporto con i colleghi di lavoro	valutazione massima punti	5
✓ Capacità di confrontarsi con altre realtà lavorative	valutazione massima punti	5

○ **Professionalità**

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

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

○ **Attitudine**

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

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

○ **Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo**

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

○ **Partecipazione**

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

- ✓ Determinazione e impegno profuso nel perseguimento degli obiettivi
- ✓ Capacità di identificarsi con i fini dell'ente, contribuendo attivamente alla gestione del cambiamento
- ✓ Capacità di cogliere e segnalare le ripercussioni del proprio lavoro in altri servizi dell'ente
- ✓ Capacità di contribuire all'inserimento e la formazione iniziale del personale nuovo o temporaneo
- ✓ Capacità di gestire relazioni interpersonali e interfunzionali in maniera costruttiva

○ **Disponibilità a sostenere impegni e carichi di lavoro aggiuntivi**

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

○ **Capacità di rapporto con l'utenza**

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

Art. 9
Monitoraggio

1. I Responsabili delle P.O. durante lo svolgimento del piano o i compiti attribuiti ai singoli dipendenti per accedere alla produttività collettiva provvederanno ad effettuare un monitoraggio periodico sulle attività svolte dai dipendenti, per richiamarli agli standard qualitativi di efficacia e di efficienza, determinati dai carichi di lavoro a loro attribuiti, attraverso comunicazione scritta.

Il monitoraggio deve avvenire a metà dello sviluppo dei compiti attribuiti ai singoli dipendenti.

Art. 10
Corresponsione del premio di produttività

1. L'incentivo della produttività dovrà essere corrisposto al personale dipendente al raggiungimento degli obiettivi o secondo le cadenze prestabilite, previa verifica dei risultati da parte del responsabile di posizione.
2. Il compenso verrà corrisposto ai dipendenti che abbiano partecipato alle attività connesse alla realizzazione degli obiettivi e che comunque abbiano contribuito al recupero di produttività o al miglioramento qualitativo nell'erogazione dei servizi e nell'espletamento delle funzioni normalmente svolte, con parametri di liquidazione differenziati in base alla categoria di appartenenza.
3. Le percentuali di liquidazione si determinano in riferimento agli indicatori di cui all'art. 8 del presente contratto e con il sistema di calcolo di cui all'art. 12.
4. Il peso di ciascun obiettivo sarà determinato dal numero di dipendenti partecipanti allo stesso, dalla categoria di appartenenza, dal tempo previsto per la sua realizzazione.
5. Tutti gli obiettivi di durata inferiore ai 12 mesi accedono alla produttività collettiva per il periodo restante, con importi calcolati in dodicesimi.

Art. 11 **Parametri di liquidazione categoriali**

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

Cat. A	100
Cat. B	110
Cat. B3	115
Cat. C	120
Cat. D1	125
Cat. D3	130

Art.12 **Sistema di calcolo della liquidazione**

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

X = Somma totale disponibile

Y = Parametro x N° numero dei dipendenti appartenenti alla singola Categoria

Z = unità di calcolo per categoria

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

Z x 100 = Importo max Cat. A

Z x 110 = Importo max Cat. B

Z x 120 = Importo max Cat. C

Z x 130 = Importo max Cat. D

Art. 13
Punteggio e percentuale importi

1. Il Responsabile di P.O. provvederà ad attribuire un punteggio al singolo dipendente che determinerà la liquidazione di un importo percentualizzato come segue:

Punti ottenuti da 60 a 70	liquidazione del 70% dell'importo max
Punti ottenuti da 71 a 80	liquidazione del 80% dell'importo max
Punti ottenuti da 81 a 90	liquidazione del 90% dell'importo max
Punti ottenuti da 91 a 100	liquidazione del 100% dell'importo max

2. Il punteggio che discende dalla pesatura degli obiettivi del progetto è uno degli elementi necessari per la valorizzazione complessiva del progetto.

Art. 14
Contraddittorio

1. Il Responsabile di Posizione Organizzativa provvederà a far pervenire la scheda di valutazione individuale del dipendente (allegato 1), partecipante all'obiettivo o alla produttività collettiva, entro 15 giorni dalla formulazione della valutazione stessa.

2. Entro 10 giorni il dipendente, se riterrà che tale valutazione non risponda alla sua effettiva e generale partecipazione all'obiettivo o alla produttività collettiva, formulerà richiesta di contraddittorio (Allegato 5).

3. La formula del contraddittorio si attiverà e si concluderà entro e non oltre il decimo giorno dal ricevimento della richiesta.

4. La formula del contraddittorio avverrà in presenza del Direttore Generale, del Responsabile della posizione organizzativa e del dipendente, che potrà avvalersi del supporto di un rappresentante sindacale.

CAPO II
LE FATTISPECIE, I CRITERI, I VALORI E LE PROCEDURE PER LA
INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE
FINALITÀ PREVISTE DALL'ART. 17, COMMA 2, LETTERE d), e), f), g) ed i).

Art. 15

Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo le specifiche discipline previste rispettivamente dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 (commi 1 e 5) del CCNL 14/9/2000 ed integrazioni di cui al CCNL 22/1/2004.

1. Le risorse del presente contratto collettivo decentrato integrativo sono finalizzate all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari, sono finanziate annualmente e sono destinate alla corresponsione delle seguenti indennità e compensi:
 - turnazione;
 - rischio;
 - reperibilità;
 - maneggio valori;
 - trattamento per attività prestata in giorno festivo
 - maggiorazioni per orario ordinario notturno;
 - maggiorazioni per orario ordinario festivo;
 - maggiorazioni per orario ordinario festivo notturno.

2. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, può essere istituita, nelle corrispondenti strutture, per garantire l'erogazione dei servizi di:
 - Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 12 ore giornaliere continuative;

3. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:
 - Servizio Tecnico Manutentivo (Operai che utilizzano mezzi motorizzati complessi, Capi Operai);Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione trimestrale resa dai Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le effettive presenze in servizio.

4. La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita per le seguenti aree di pronto intervento:
 - Servizio di stato Civile;E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.

5. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile competente.

Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- Economo e/o addetto al servizio di economato;
- Agente contabile per riscossione diritti di segreteria

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

- Euro 0,77 giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516,00 fino a Euro 6.000,00 annue;
- Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre 6.000,00 annue;

6. La retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) viene maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale.
7. Le indennità per maggiorazioni orarie relative a attività lavorative prestate nelle seguenti condizioni:
 - ordinario notturno;
 - ordinario festivo;
 - ordinario festivo notturno;vengono corrisposte ai lavoratori che hanno operato nelle predette condizioni.
8. Le predette indennità o maggiorazioni restano disciplinate dalle norme contrattuali vigenti e le relative competenze dovranno essere liquidate mensilmente nell'ambito delle rispettive risorse economiche stabilite annualmente.
9. All'attribuzione di tali trattamenti agli aventi diritto e all'ulteriore individuazione di figure professionali e servizi necessari, provvedono direttamente i Responsabili dei Settori interessati, che ne danno preventiva comunicazione di ogni anno agli uffici competenti e ne informano i sindacati firmatari del CCDI e le RSU, identificando le condizioni e modalità delle nuove esigenze, nonché le figure a cui corrispondere le relative indennità e/o maggiorazioni.

Art. 16

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti.
3. Le indennità relative sono stabilite in euro 25,82 mensili.

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

Art. 17

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C di cui all'art. 17, 2° comma, lett. F) e I) CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006.

1. Le parti concordano che l'esercizio di particolari responsabilità attribuite al personale della categoria C, sia connesso al conferimento di incarichi e compiti specifici nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente.
2. I compensi predetti sono riconosciuti al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile P.O., sulla base dell'assegnazione a compiti ed ad incarichi specifici. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti il Responsabile di P.O. potrà quantificare il relativo ammontare.
3. Al personale della categoria C a cui sia stata formalmente attribuita tale responsabilità spetta un compenso annuo lordo di importo massimo pari ad Euro 2.500,00, come stabilito dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22/1/2004 e ss. mm. ii.
4. I criteri che dovranno applicarsi per individuare i dipendenti a cui sono attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità ed i relativi compensi, sono i seguenti:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C	Compenso annuo / graduazione
Responsabilità, formalmente attribuita dal Responsabile di P.O. con atto di organizzazione dirigenziale, sulla base dei seguenti criteri, che dovranno applicarsi per individuare i destinatari, nonché graduare il valore del compenso da attribuire, comunque secondo ragionevolezza, correttezza e buona fede: <ul style="list-style-type: none"> • 1) = Titolarità ufficio e livello di responsabilità. • 2) = Complessità delle competenze attribuite. • 3) = Specializzazione richiesta dai compiti affidati. • 4) = Responsabilità di procedimento ai sensi della Legge 241/90 e ss. mm. ii. 	✓ Euro 2.000,00/Livello massimo ✓ Euro 1.800,00/Livello medio ✓ Euro 1.600,00/Livello minimo

1. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
2. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
3. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

4. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 18

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, e 9 del CCNL 31/3/99 e ss. mm. ii.

1. Le parti concordano che l'esercizio di particolari responsabilità attribuite al personale della categoria D, sia connesso al conferimento di incarichi e compiti specifici nell'ambito del modello organizzativo adottato dall'Ente. Individuano inoltre nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, o altra macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8 e 9 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.
2. Detti provvedimenti dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità e i compiti assegnate al personale della categoria D preposto.
3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono stabiliti in un importo massimo di Euro 2.500,00, come stabiliti dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22/1/2004, sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria d	Compenso annuo / graduazione
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal Responsabile di P.O. con atto di organizzazione dirigenziale, sulla base dei seguenti criteri, che dovranno applicarsi per individuare i destinatari, nonché graduare il valore del compenso da attribuire, comunque secondo ragionevolezza, correttezza e buona fede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) = Titolarità ufficio e livello di responsabilità. • 2) = Complessità delle competenze attribuite. • 3) = Specializzazione richiesta dai compiti affidati. • 4) = Responsabilità di procedimento ai sensi della Legge 241/90 e ss. mm. ii. 	<p>✓ Euro2.500,00/Livello massimo</p> <p>✓ Euro2.300,00/Livello medio</p> <p>✓ Euro2.000,00/Livello minimo</p>

5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.
6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

8. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 19

Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
 - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base dei criteri applicativi definiti nella sede decentrata.
3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
 - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
5. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 20

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

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

- ex art. 18, comma 1, della legge 109/94, come modificato dall'art. 6, comma 13, della legge 127/97, dall'art. 2, comma 18 della 191/98, dall'art. 13 comma 4 della legge 17 maggio 1999 n. 144, dall'art. 92 Decreto Legislativo 12.04.2006 n. 163:
 - incentivo non superiore al 2 % fino al 31.12.2008 e non superiore al 0,5% dal 01.01.2009 dell'importo a base di gara di un'opera appaltata è ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori;
 - incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione che lo abbiano redatto.
 - incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto in base al vigente Regolamento sull'imposta.
2. La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999 e ss. mm. ii..
 3. Pertanto, per incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999, le parti prendono atto che i criteri sono quelli già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto rispettivamente con proprie deliberazioni.

CAPO III

PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE PER ADEGUARLO AI PROCESSI DI INNOVAZIONE [rif. lett. d) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 21

Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

1. Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) del CCNL. del 1.4.99 concordano quanto segue:
 - la formazione del personale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza;
 - la formazione aziendale assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente;
 - la formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale;
 - il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tener conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.
2. La formazione pertanto deve essere indirizzata verso alcuni obiettivi e deve svilupparsi secondo le seguenti attività:

- a) corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni.
tali corsi devono essere indirizzati:
 1. all'accrescimento dei livelli e contesti professionali;
 2. ai percorsi formativi di qualificazione, di riconversione professionale di specializzazione e di perfezionamento.
 - b) corsi obbligatori per legge.
3. I corsi formativi dovranno tener conto, in ossequio agli obiettivi prefissati dalla Carta Sociale Europea, anche delle esigenze di formazione prospettate dal personale.
 4. Lo stanziamento delle risorse, per ciascun anno finanziario, deve essere pari al 1% delle spese complessive per il personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1/4/1999.
 5. La formazione e l'aggiornamento potranno essere programmati, dopo aver rilevato i fabbisogni delle unità organizzative dell'ente, mediante la redazione di un piano annuale.
 6. Di norma, l'attività di formazione e aggiornamento è svolta nelle sedi istituzionali durante l'orario di lavoro, ma può avvenire anche presso istituzioni, pubbliche e private, esterne. Qualora i corsi si svolgano fuori sede competono, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
 7. Il personale che partecipa a corsi a cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e gli oneri relativi alla partecipazione sono a carico dell'Ente.

CAPO IV

LINEE D'INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO,... PREVENZIONE... DIPENDENTI DISABILI [rif. lett. e) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 22

Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si porrà la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alla normativa vigente. In modo particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dal D.Lgs. 626/94 e successivi aggiornamenti e con il contributo e la collaborazione dei RLS, verranno individuate le priorità d'azione che e garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.
2. Con riferimento al 2004 cura particolare verrà posta all'aggiornamento delle squadre di pronto intervento e alla formazione per gli addetti.
7. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti in tutti i casi previsti dalla normativa vigente (neoassunti, variazione di mansione, ecc.). La formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.
8. La sorveglianza sanitaria, effettuata periodicamente dal Medico Competente, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano.

9. Si continuerà inoltre a porre particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare sia l'accesso/lavoro a persone disabili, sia la visitabilità degli spazi di relazione, anche quando non previsto dalla normativa vigente in materia.

CAPO V
IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA
PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI
DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI
SERVIZI [rif. lett. f) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 23

Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi

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

CAPO VI
PARI OPPORTUNITÀ, PER LE FINALITÀ E CON LE PROCEDURE INDICATE
DALL'ART. 28 DEL DPR 19 NOVEMBRE 1990, N. 333 ANCHE PER LE FINALITÀ
DELLA LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125
(rif. lett. g) dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999 e cc. 1 e 5 dell'art. 19 del CCNL 14/9/2000)

Art. 24

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e dal comitato pari opportunità per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 del CCNL del 14/9/2000 "successivo a quello dell'1/4/1999" (c.d. "code contrattuali").
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

- 3 In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

CAPO VII
CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO
[rif. lett. i) e m) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 25
Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.
2. I Responsabili, nel rispetto delle disposizioni del Direttore generale determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.
3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Il personale potrà utilizzare una flessibilità di max 30 minuti in ingresso che dovrà essere recuperato possibilmente nella giornata.
5. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici, ai servizi di vigilanza, al personale adibito ad attività di sportello, nonché al personale turnista si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto.
6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente da parte dei Responsabili particolari esigenze espresse dal personale che per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

CAPO VIII
MODALITÀ DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE SECONDO LA
DISCIPLINA E NEL RISPETTO DEI TEMPI E DELLE PROCEDURE DEGLI ARTT.33 E
SEGUENTI DEL D.LGS. 165/2001 [rif. lett. l) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 26
Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

1. Allo stato attuale non sono presenti criticità relative a eccedenze di personale. Nel caso future analisi organizzative facessero emergere tali casi, la materia specifica – così come la

gestione di eccedenze di personale a fronte di eventuali ulteriori processi di "esternalizzazione" dei servizi – sarà oggetto di accordo tra le parti.

2. Nel caso in cui si determinasse un esubero di personale in servizio, anche inferiore alle 10 unità, la gestione di tali eccedenze verrà attuata in considerazione delle procedure previste dagli articoli 33 e 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/2000, nei modi che saranno contrattati non appena e se si prospetterà tale evenienza. Al riguardo l'Amministrazione è tenuta a fornire immediata informazione preventiva e, in ogni caso, la definizione dell'esubero è sottoposta alla verifica delle parti.
3. Si concorda fin d'ora che prima che si prospetti ogni decisione che comporti l'identificazione di eccedenze di personale, l'Amministrazione utilizzerà tale personale in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi d'aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento. Su questi problemi sarà attivata in ogni caso la contrattazione.

CAPO IX

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 2 [rif. 1° comma dell'art. 16 del ccnl 31/3/1999] e METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

Art. 27

Criteri per la progressione economica

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
2. In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
3. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
4. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:

- progressione economica nell'ambito della **categoria A** (tutti i passaggi della categoria A):

(gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

previa selezione in base a:

- risultati ottenuti;
 - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
 - impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.
- progressione economica **verso B2 , B4 e C2** (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):

gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999 integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

selezione in base a:

- risultati ottenuti,
 - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
 - impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.
- progressione economica **verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4** (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) :

selezione in base a:

- risultati ottenuti;
 - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
 - impegno e alla qualità della prestazione individuale.
- progressione economica **verso B7, C5** (passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C) e progressione economica all'interno della **categoria D**

previa selezione basata sugli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999:

selezione in base a:

- risultati ottenuti,

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

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

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

5. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati attraverso le seguenti specificazioni:

Il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

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

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

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

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

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

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

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

- tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;
 - tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.
4. I criteri di valutazione sono definiti dall'Ente e costituiscono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL comparto Regioni ed Autonomie Locali 31.03.1999.

Art. 28

Metodologia permanente di valutazione

1. Le parti danno atto che l'art. 6 del CCNL del 31.3.1999(Nuovo Ordinamento Professionale) dispone l'adozione di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. Le finalità della valutazione vanno collegate ad incentivi retributivi (Progressione Economica Orizzontale e salario accessorio Produttività).
2. La valutazione è un'attribuzione del Responsabile di settore in cui il dipendente è inserito funzionalmente, competente all'emanazione degli atti di amministrazione e gestione del personale, secondo quanto previsto nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'ente, in concerto con il Segretario/Direttore Generale, se nominato, e con l'ausilio dell'attività di supporto del nucleo di valutazione interno, se costituito formalmente.
3. Qualora all'interno dell'ente non sia operante il nucleo di valutazione ovvero l'attività di quest'ultimo non si estenda alla valutazione del personale diverso dai titolari di P.O. o ancora che l'attività del nucleo sia interrotta per qualsiasi causa, la valutazione è rimessa ai soggetti indicati al comma precedente. La valutazione va effettuata a cadenza annuale ed è comunicata contestualmente al dipendente.
4. I criteri di valutazione sono definiti dall'Ente e costituiscono oggetto di concertazione con le OO.SS., ai sensi dell'art. 16, c. 2, lett. D) del CCNL Ordinamento Professionale. In particolare l'oggetto della valutazione è costituito:
 - a) **dall'adeguatezza della prestazione** fornita dal valutato per il tramite di fattori di capacità professionale congruenti con il ruolo ricoperto ed è strumento per l'erogazione delle quote di salario accessorio connesse alla progressione economica orizzontale(vedi Schede Allegato 2 – 3 – 4);
 - b) **dall'adeguatezza della prestazione mediata con la valutazione sui risultati conseguiti** in relazione agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento che è invece strumentale all'erogazione delle quote di salario accessorio connesse alla produttività regolamentate nel capo II del presente contratto (vedi Scheda Allegato1).
5. La valutazione di cui al precedente punto a) verrà personalizzata con l'attribuzione di punteggi numerici (N°100 punti complessivi) onde facilitare una determinazione sintetica del valore della prestazione. A tal fine si approvano le schede di valutazione(Schede Allegato 2 – 3 – 4) e correlativi criteri e parametri che - predisposte per il personale classificato nelle categorie A, B, C e D presenti nell'ente, si allegano al presente CCDI per farne parte integrante e sostanziale.

6. Si dà atto che le schede allegate (da n. 1 a n. 5) rappresentano il risultato della procedura di concertazione prevista dal CCNL di comparto finalizzata alla definizione di un sistema permanente di valutazione.
7. Le schede saranno predisposte di norma entro il 31 Gennaio di ogni anno, e saranno trasmesse contestualmente al dipendente e all'Ufficio del Personale che provvederà a raccogliere ed a inserire i risultati della valutazione nel curriculum di ciascun dipendente.
8. Il risultato della valutazione, relativo alla "adeguatezza della prestazione" sarà utilizzato nella formazione delle graduatorie relative alle selezioni per la Progressione economica orizzontale, che avverrà a cura del Settore Personale sulla base della "schede di valutazione" (Schede Allegati n. 2, 3, 4), qui allegata e costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto.
9. Ai fini dell'erogazione dei compensi per progressione economica e/o per la produttività, si specifica che non si darà luogo ad alcun compenso in presenza di una valutazione della prestazione del personale e/o dei risultati definibile "NON ADEGUATA" intendendosi con tale dicitura la valutazione che, in base alle allegate schede n.1 e n. 2, risulti di punteggio pari o inferiore a n. 50 punti di valutazione con riferimento sia al criterio dell'adeguatezza della prestazione che a quello dell'apporto individuale al raggiungimento dei risultati.

CAPO X ALTRE MATERIE

Art. 29

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori (rif. art. 54 del CCNL 14/9/2000)

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 100% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

Art. 30

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% [rif. art. 4 c. 11 del CCNL 14/9/2000]

1. L'attuale situazione del personale a tempo indeterminato in servizio consta di un numero di dipendenti part-time ampiamente inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal

CCNL e pertanto nel periodo 2004-2005 non dovrebbero crearsi le situazioni previste dal presente articolo.

2. Le parti concordano però fin d'ora che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello che siano
 - in gravi condizioni di salute ;
 - con gravi situazioni di disagio.

Art. 31

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale [rif. art. 6 c. 10 del CCNL 14/9/2000]

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 32

Servizi minimi essenziali

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il CCNL del 19 settembre 2002.
2. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle norma di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato a garantirli sono:

SERVIZI ESSENZIALI	CONTINGENTI
Registrazione 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 e tumulazione delle salme	1 addetto

3. Il Responsabile del 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 ripartizioni 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 dello sciopero stesso – i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e 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 sia possibile.

4. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie locali del 19.09.2002.

Art. 33

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 38 del CCNL 14/09/2000)

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta e l'autista del Sindaco.
3. Le parti concordano che il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.

TITOLO III

VERIFICA E NORME FINALI

CAPO I

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 34

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 35
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

ALLEGATI

Allegato 1) SCHEDA DI VALUTAZIONE PER ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

COMUNE DI MUROS

PROVINCIA DI SASSARI

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visti gli artt. 8/14 del Contratto Integrativo Decentrato sui criteri per l'attuazione dell'istituto della produttività collettiva e del raggiungimento degli obiettivi

D E T E R M I N A

CHE il dipendente Sig. _____

Cat. _____

ha conseguito il seguente punteggio in base agli indicatori sottoelencati:

- | | |
|---|---------------|
| ✓ Professionalità | V.M.P.: _____ |
| ✓ Attitudine | V.M.P.: _____ |
| ✓ Disponibilità al cambiamento tecnologico
e/o organizzativo | V.M.P.: _____ |
| ✓ Partecipazione | V.M.P.: _____ |
| ✓ Disponibilità a sostenere impegni di lavoro
aggiuntivi | V.M.P.: _____ |
| ✓ Capacità di rapporto con l'utenza | V.M.P.: _____ |
| ✓ Capacità di rapporto con i colleghi di lavoro | V.M.P.: _____ |
| ✓ Capacità di confrontarsi con altre realtà lavorative | V.M.P.: _____ |

T O T A L E _____ / **100**

Muros lì, _____

Il Responsabile del Servizio

**Allegato 2) SCHEDA DI VALUTAZIONE PER FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE
RELATIVE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO
DELLA CATEGORIA A E VERSO LE CATEGORIE – B2 – B4 – C2.**

COMUNE DI MUROS

PROVINCIA DI SASSARI

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visti gli artt. 27-28 del Contratto Integrativo Decentrato sui criteri per l'attuazione dell'istituto della progressione economica orizzontale

D E T E R M I N A

CHE il dipendente Sig. _____
Cat. _____

ha conseguito il seguente punteggio in base agli indicatori sottoelencati:

- | | |
|--|-------------------|
| ✓ Risultati ottenuti | V.M.P.: _____ |
| ✓ Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione | V.M.P.: _____ |
| ✓ Impegno nelle prestazioni | V.M.P.: _____ |
| ✓ Qualità della prestazione individuale | V.M.P.: _____ |
| ✓ Valutazione dell'esperienza acquisita | V.M.P.: _____ |
| TOTALE PUNTI | _____ /100 |

Muros lì, _____

Il Responsabile del Servizio

Valutazione per la progressione economica nell'ambito della categoria A e verso le categorie B2, B4 E C2

RISULTATI OTTENUTI

(PUNTI da 0 a 20)

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

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

Punti da 0 a 4

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

Punti da 5 a 10

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

Punti da 11 a 16

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

Punti da 17 a 20

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI RESE CON PIÙ ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITÀ LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE

(PUNTI da 0 a 20)

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

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

Punti da 0 a 4

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

Punti da 5 a 10

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

Punti da 11 a 16

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

Punti da 17 a 20

IMPEGNO NELLE PRESTAZIONI

(PUNTI da 0 a 20)

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

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

Punti da 0 a 4

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

Punti da 5 a 10

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

Punti da 11 a 16

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

Punti da 17 a 20

QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

(PUNTI da 0 a 20)

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

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

Punti da 0 a 4

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

Punti da 5 a 10

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

Punti da 11 a 16

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

Punti da 17 a 20

ESPERIENZA ACQUISITA

(PUNTI da 0 a 20)

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

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

Punti da 0 a 4

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

Punti da 5 a 10

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

Punti da 11 a 16

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

Punti da 17 a 20

**Allegato 3) SCHEDA DI VALUTAZIONE PER FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE
RELATIVE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE VERSO LE
CATEGORIE – B3/B4 – B5/B6 –C3/C4.**

COMUNE DI MUROS

PROVINCIA DI SASSARI

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visti gli artt. 27-28 del Contratto Integrativo Decentrato sui criteri per l'attuazione dell'istituto della progressione economica orizzontale

D E T E R M I N A

CHE il dipendente Sig. _____
Cat. _____

ha conseguito il seguente punteggio in base agli indicatori sottoelencati:

- | | |
|--|-------------------|
| ✓ Risultati ottenuti | V.M.P.: _____ |
| ✓ Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione | V.M.P.: _____ |
| ✓ Impegno nelle prestazioni | V.M.P.: _____ |
| ✓ Qualità della prestazione individuale | V.M.P.: _____ |
| TOTALE PUNTI | _____ /100 |

Muros li, _____

Il Responsabile del Servizio

Valutazione per la progressione economica verso le categorie B3/B4, B5/B6, e C3/C4

RISULTATI OTTENUTI

(PUNTI da 0 a 25)

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

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

Punti da 0 a 5

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

Punti da 6 a 12

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

Punti da 13 a 19

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

Punti da 20 a 25

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI RESE CON PIÙ ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITÀ LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE

(PUNTI da 0 a 25)

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

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

Punti da 0 a 5

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

Punti da 6 a 12

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

Punti da 13 a 19

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

Punti da 20 a 25

IMPEGNO NELLE PRESTAZIONI

(PUNTI da 0 a 25)

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

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

Punti da 0 a 5

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

Punti da 6 a 12

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

Punti da 13 a 19

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

Punti da 20 a 25

QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

(PUNTI da 0 a 25)

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

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

Punti da 0 a 5

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

Punti da 6 a 12

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

Punti da 13 a 19

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

Punti da 20 a 25

**Allegato 4) SCHEDA DI VALUTAZIONE PER FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE
RELATIVE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE VERSO LE
CATEGORIE B7, C5 E NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA D.**

COMUNE DI MUROS

PROVINCIA DI SASSARI

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visti gli artt. 27-28 del Contratto Integrativo Decentrato sui criteri per l'attuazione dell'istituto della progressione economica orizzontale

D E T E R M I N A

CHE il dipendente Sig. _____
Cat. _____

ha conseguito il seguente punteggio in base agli indicatori sottoelencati:

- | | |
|--|-------------------|
| ✓ Risultati ottenuti | V.M.P.: _____ |
| ✓ Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione | V.M.P.: _____ |
| ✓ Impegno nelle prestazioni con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza | V.M.P.: _____ |
| ✓ Qualità della prestazione individuale con particolare riferimento all'iniziativa e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro | V.M.P.: _____ |
| ✓ Coinvolgimento nei processi lavorativi | V.M.P.: _____ |
| ✓ Capacità do adattamento ai cambiamenti e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità | V.M.P.: _____ |
| TOTALE PUNTI | _____ /100 |

Muros lì, _____

Il Responsabile del Servizio

RISULTATI OTTENUTI

(PUNTI da 0 a 20)

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

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

Punti da 0 a 4

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

Punti da 5 a 10

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

Punti da 11 a 16

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

Punti da 17 a 20

PRESTAZIONI RESE CON ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE CONSEQUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO

(PUNTI da 0 a 10)

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

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

Punti da 0 a 2

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

Punti da 3 a 5

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

Punti da 6 a 8

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

Punti da 9 a 10

IMPEGNO NELLE PRESTAZIONI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA

(PUNTI da 0 a 20)

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

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

Punti da 0 a 4

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

Punti da 5 a 10

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

Punti da 11 a 16

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

Punti da 17 a 20

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'INIZIATIVA E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

(PUNTI da 0 a 20)

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

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

Punti da 0 a 4

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

Punti da 5 a 10

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

Punti da 11 a 16

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

Punti da 17 a 20

COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI

(PUNTI da 0 a 10)

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

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

Punti da 0 a 2

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

Punti da 3 a 5

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

Punti da 6 a 8

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

Punti da 9 a 10

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

(PUNTI da 0 a 20)

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

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

Punti da 0 a 4

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

Punti da 5 a 10

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

Punti da 11 a 16

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

Punti da 17 a 20

Allegato 5) FAC SIMILE ISTANZA PER CONTRADDITTORIO

COMUNE DI MUROS

PROVINCIA DI SASSARI

Al Direttore Generale
Al Responsabile del Settore

S E D E

Il/La dipendente Sig./ra _____, CAT. _____, dipendente del Settore _____, Ufficio _____, con Profilo Professionale di _____, alla luce della scheda di valutazione formulata dal Responsabile del Settore, chiede la formula del contraddittorio onde eccepire in riferimento a (*descrizione succinta delle considerazioni*):

Fin d'adesso nomina quale suo rappresentante sindacale il/la Sig./ra _____ che presenzierà al contraddittorio, eccependo in nome e per conto dello scrivente.

In attesa di un sollecito riscontro, porge cordiali saluti.

Il ricorrente

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno **ventisette** del mese di **ottobre** dell'anno **duemilaotto**, presso la sede **del Comune di Muros** si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente: ***Dr.ssa Saba Maria Manuela***
- Il Commissario: ***Rag. Sanna Gesuino***

2. Delegazione di parte sindacale :

- Rappresentanza sindacale unitaria, composta dal Sig.: =====

3. Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- C.G.I.L. FP : ***Sig. Piras Giovanni***
- C.I.S.L - FPS : ***Sig. Ruzetto Armando***
- U.I.L. FLP: =====

Le delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1999 ess.mm.ii. così come risultano specificate nel presente documento.

Muros li _____

Letto, confermato, sottoscritto.

Per la parte pubblica

Il Presidente

Il Commissario

**Il Segretario
Verbalizzante**

Per la parte sindacale:

RSU

CISL F.P.S.

CIGL F.P.

UIL - F.P.L.

ALLEGATO A)

**LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO UMANE E DELLA
PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2008 RISULTA COSI' DETERMINATA:**

RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ:

**INTEGRAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE AVENTI
CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ**

RIEPILOGO RISORSE DISPONIBILI

TOTALE RISORSE STABILI	9.252,15
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.092,39
TOTALE RISORSE ANNO PRECEDENTE	6.064,56
TOTALE GENERALE RISORSE	20.409,10

ALLEGATO B)

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

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
1	Art. 17, comma 2, lett. b) Fondo per Progressioni orizzontali	1.230,80
2	Art. 17, comma 2, lett. c) Fondo per corrispondere la retribuzione di Posizione e risultato	
3	Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto	
	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	1.230,80

LA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE AVENTI CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
	Art. 17, comma 2, lett. a) ed h) – Compensi destinati Produttività e il miglioramento dei servizi	
	Art. 17, comma 2, lett. d) – secondo le specifiche discipline:	
	• Art. 22 CCNL 14/9/2000 – Turnazione	
	• Art. 23 CCNL 14/9/2000 – Reperibilità	300,00
	•	
	• Art. 36 CCNL 14/9/2000 – Maneggio Valori	593,92
	• Art. 24, comma 5, CCNL 14/9/2000 – Maggiorazioni retribuzione oraria	
	• Art. 24, comma 1, CCNL 14/9/2000 – Attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo	
	Art. 17, comma 2, Lettera e) Compensi per attività particolarmente disagiate, categorie A, B e C)	
	Art. 37 CCNL 14/9/2003 - Indennità di Rischio, nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004	360,00
	Art. 17, comma 2, Lettera f) Compensi per specifiche responsabilità categoria C	4.000,00
	Art. 17, comma 2, Lettera f) Compensi per specifiche responsabilità categorie D non in cariche di Posizione Organizzativa	417,00
	Art. 17, comma 2, Lettera g) Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge	
	Art. 17, comma 2, Lettera i) Compensi per specifiche responsabilità	
	TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	5.670,92