

COMUNITA' MONTANA "BUSSENTO, LAMBRO E MINGARDO"

Sede Loc. Foresta – 84050 FUTANI (SA) – Sede operativa Piazza L. Padulo, n. 5 – 84077 TORRE ORSAIA (SA)

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO EX ART. 15 CCNL 01.04.1999- anni 2011 e 2012

"Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

L'anno 2015 (duemila quindici) il giorno 19 (diciannove) del mese di maggio, alle ore 16,30, presso la Sede di Torre Orsaia della Comunità Montana Bussento – Lambro e Mingardo, sita in Piazza Lorenzo Padulo n. 5, si sono riunite, come da convocazione prot. n. 1073 del 16.02.2015:

- la delegazione trattante di parte pubblica, composta da:
 - Dott. D'Angelo Pietro, Segretario Generale - Presidente;
 - Ing. Monaco Carlo, Dirigente Settori LL.PP./Agricoltura e Foreste - Componente;
- la delegazione trattante di parte sindacale, composta da:
 - CGIL-FP sig. Fernicola Pasquale, Rappresentante Segreteria provinciale;
 - FPS-CISL: sig. Amatruda Ciro, Rappresentante Segreteria provinciale;
 - UIL-EL sig. Astone Carlo, Segretario Provinciale;
 - RSU: sigg. Argentino Immacolata, Aromando Luigi ed Errico Mario.

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante il sig. Aromando Luigi, quale Istruttore Amministrativo del Settore AA.GG. e del personale.

Premesso che in data 30.10.2014 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente relativo alla costituzione e ripartizione del Fondo ex art. 15 del CCNL 01.04.1999 per gli anni 2013 e 2014;

- che il Revisore dei conti, in data 24.11.2014, ha espresso il proprio parere favorevole sulla predetta ipotesi di contratto decentrato integrativo in ordine all'impiego delle risorse decentrate per gli anni 2013 e 2014, certificando così la loro compatibilità con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.Lgs. 165/2001), la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.Lgs. 165/2001) e la corretta applicazione dei commi 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 150/09, che ha modificato con decorrenza 15.11.2009 l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;
- che il Nucleo di Valutazione e della Performance, costituito presso l'Ente, con verbale n. 4/2014 del 09.12.2014, ha espresso il proprio parere favorevole alla sottoscrizione della predetta ipotesi di contratto decentrato integrativo 2013/2014;
- che la Giunta Esecutiva, con deliberazione n. 6 del 13.01.2015, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI in argomento.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Comunità Montana Bussento – Lambro e Mingardo, relativo alla costituzione e ripartizione del Fondo ex art. 15 del CCNL 01.04.1999 per gli anni 2013 e 2014, nel testo concordato nella pre-intesa del 30.10.2014 ed allegato al presente verbale per formarne parte integrante e sostanziale.

Si dà atto, infine, che la seduta della Delegazione Trattante, dopo l'esame degli altri argomenti all'ordine del giorno, è stata tolta alle ore 17:30.

PER LA PARTE PUBBLICA

F.to D'Angelo - F.to Monaco

PER LA PARTE SINDACALE

F.to CGIL-FP (Fernicola) – FPD CISL (Amatruda) – UIL-EL (Astone)

F.to RR.SS.UU. (Argentino) – (Aromando) – (Errico)



COMUNITA' MONTANA "BUSSENTO, LAMBRO E MINGARDO"

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Relativo alla costituzione e ripartizione del Fondo ex art. 15 CCDI 01.04.1999
ANNI 2013 e 2014

Art. 1
Campo di Applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione, con esclusione dei Dirigenti.

Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni – Autonomie locali vigente.

Art. 2
Oggetto del CCDI

Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi dei vigenti contratti collettivi nazionali relativi al Comparto Regioni e Autonomie Locali.

Esso disciplina le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli articoli 4, 5 e 6 del CCNL 01/04/99 come modificati dal vigente CCNL.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali sopra citati.

Art. 3
Risorse decentrate

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come costituito per gli anni 2013 e 2014 dall'Amministrazione con determinazioni dirigenziali n. 153/AMM del 19.12.2013 e n. 78/AMM del 06.08.2014 e sulla loro corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Risulta essere stato quantificato dal Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente l'importo dei risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti relativi al precedente CCDI 2011/2012, da portare in aumento alle somme del Fondo 2013/2014 per essere finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Il Fondo, per gli anni 2013 e 2014 è, quindi costituito come dalla tabella allegata sub A al presente.

Art. 4
Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

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

Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate dalla Conferenza dei Dirigenti a ciascun Settore, secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso; il calcolo viene effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso viene moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella **tabella 1)** che segue; i risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati:

Categoria	Parametro
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario viene, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, i quali, in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009 (che costituisce norma di principio per gli enti locali) devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La Conferenza dei Dirigenti è tenuta a predisporre, nei 15 giorni successivi alla data di sottoscrizione del presente CCDI, un unico Piano di produttività per entrambi gli anni 2011 e 2012, che deve coinvolgere tutto l'insieme del personale. Attraverso tale Piano sono definiti i programmi ed assegnati gli obiettivi a ciascun settore, che devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, ed inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

Detto Piano dovrà indicare il responsabile, gli obiettivi assegnati, l'importo complessivo, il numero del personale diviso per categorie e profilo professionale, le attività da svolgere, i tempi di attuazione e l'importo teorico spettante a ciascun partecipante.

Il responsabile ha l'obbligo di illustrare ai partecipanti l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia di valutazione dei risultati. A tale scopo convocherà, prima dell'avvio, un'apposita riunione di servizio e predisporrà momenti di verifica intermedi, comunicando ai partecipanti gli eventuali esiti. Il mancato rispetto, da parte dei responsabili, del predetto obbligo comporterà la valutazione negativa in sede di corresponsione delle indennità accessorie ovvero della retribuzione di risultato.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione, in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

Alla performance organizzativa è destinato il 20% delle risorse di cui al presente articolo, con le seguenti modalità:

- a) il 5% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) il 15% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno, viene effettuata dal Nucleo di Valutazione, in contraddittorio con i competenti Dirigenti.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate alla performance organizzativa, secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

La liquidazione degli importi dovuti a ciascun dipendente sarà effettuata applicando il rispettivo parametro di categoria indicato nella precedente tabella 1).

Il restante 80% delle risorse del presente articolo viene erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi, effettuata dai Dirigenti di ciascun settore, attraverso la compilazione delle schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale), secondo gli schemi allegati:

- a) le schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente interessato almeno in due volte: la prima per la valutazione intermedia e la seconda a conclusione del percorso di valutazione;
- b) a seguito di quest'ultima valutazione, il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione dinanzi al Segretario Generale, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale, qualora ritenga che la valutazione riportata non corrisponda all'effettivo comportamento professionale tenuto;
- c) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene secondo la seguente **tabella 2)**:

A - valutazione compresa tra	B – Risorse performance individuale
90 e 100: attribuibile	100%
80 e 89,9 attribuibile	80%
70 e 79,9 attribuibile	70%
50 e 69,9 attribuibile	50%
26 e 49,9 attribuibile	30%
Fino a 25,9 attribuibile	0%

- d) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente;
- e) per ogni dipendente si applica la seguente semplice formula: $(R/S) * B = r$
dove:
R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;
S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente;
B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;
r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;
- f) prima di procedere all'erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, l'importo destinato a ciascun dipendente è ridotto della somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata, in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nel periodo considerato;
- g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e/o cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo viene effettuata in misura proporzionale, rispettivamente, alla percentuale del contratto part-time ed ai mesi di servizio prestati.

Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa ed al miglioramento dei servizi, ammontano, complessivamente all'importo di € 44.854,07 (di cui € 14.734,24, imputati al Fondo 2013, € 14.767,18 al Fondo 2013 ed € 15.352,65 imputati ai risparmi sul Fondo 2011/2012).

Art. 5

Fondo per la retribuzione di posizione e risultato

L'Ente, con delibera di G.E. n. 12 del 16.1.2003, ha istituito un'unica posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31/3/1999.

Il relativo fondo è costituito da una somma pari ad € 13.163,22 annui ed è finalizzato a finanziare la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, come previsto dall'art.17, comma 2, lettera c) del CCNL 1/4/1999.

Art. 6

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

In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1.4.1999, le risorse previste nel presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C, che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del medesimo CCNL, spetta alla contrattazione integrativa definire "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

Le parti, quindi, convengono di considerare quali attività particolarmente disagiate quelle svolte da personale addetto ad attività lavorative prevalentemente esterne e/o in condizioni di particolare disagio (es. particolari articolazioni dell'orario di lavoro, cumulo di diversi carichi di lavoro, particolari attività lavorative etc.), tra cui si individuano le seguenti attività, riconoscendo al personale che le svolge gli importi mensili a fianco riportati:

Attività svolta	n. addetti	Importo mensile
Nessuna	0	0,00
TOTALE	0	0,00

L'importo mensile spettante a ciascun dipendente viene corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nell'anno di riferimento; lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La liquidazione delle prestazioni è, di norma, effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti, su certificazione del Dirigente di Settore, rilasciata al personale rispettivamente assegnato, previa verifica dell'effettiva prestazione dell'attività da parte dei dipendenti interessati.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente articolo 4 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo viene destinato l'importo complessivo di Euro zero.

Art. 7

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 ed alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- possono essere previsti turni notturni non superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Per la corresponsione dell'indennità di turno di cui al presente articolo viene destinato l'importo complessivo di € 3.537,84, riferita per € 1.834,78 all'anno 2013 e per € 1.703,06 all'anno 2014.

Art. 8

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno festivo

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, viene rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- in orario notturno/festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari ad Euro zero.

Art. 9

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

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

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente;
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004).

Le attività soggette a rischio sono quelle riportate nell'allegato b del DPR 347/83 di seguito riportato:

PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITÀ PERSONALE.

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

Siccome non viene svolta dai dipendenti dell'Ente alcuna delle predette prestazioni, non è allo scopo destinata alcuna risorsa.

Art. 10

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

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

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;

- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10% (art. 23 comma 4 CCNL 14.09.2000);
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente in reperibilità è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

Siccome non viene svolta dai dipendenti dell'Ente alcuna delle predette prestazioni, non viene allo scopo destinata alcuna risorsa.

Art. 11

Risorse destinate al pagamento dell'indennità maneggio valori

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 5.000,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55.

Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile sviluppato nell'anno precedente, secondo la seguente tabella:

Servizio	Importo mensile	Indennità gg.	Totale annuo
Economo	€ 23,75	€ 0,76	€ 279,00
Vice economo	€ 10,33	€ 0,34	€ 124,00
TOTALE €			403,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel precedente articolo 4 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Per la corresponsione dell'indennità maneggio valori di cui al presente articolo viene destinato l'importo complessivo di € 806,00, riferita per € 403,00 all'anno 2013 e per € 403,00 all'anno 2014.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006), prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.000,00.

L'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità viene disposta dalla Conferenza dei Dirigenti, secondo i criteri vigenti nell'Ente, di cui al il protocollo d'intesa allegato al presente CCDI sub C.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità), l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, pari ad € 8.000,00 per ciascuno degli anni 2013 e 2014.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni individuate dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999, siccome integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004, è prevista un'indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo, nella misura massima di € 300 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente presenti nell'Ente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0,00
Responsabile di archivi informatici	€ 0,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità.

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

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Siccome non viene svolta dai dipendenti dell'Ente alcuna delle predette prestazioni, non viene allo scopo destinata alcuna risorsa.

Art. 14

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

L'art.2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che *“L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale”*.

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato, è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, sia disciplinato dal presente contratto decentrato ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999, che rimanda alla contrattazione collettiva integrativa la disciplina delle fattispecie, dei criteri, dei valori e delle procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

Le risorse di cui al presente articolo, che comprendono quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, non sono riportate nel Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 2.1.2004, giacchè la loro quantificazione viene eseguita secondo i vigenti regolamenti dell'Ente, tra i quali in particolare, quello di cui all'art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i., il quale prevede che la spesa per gli oneri di incentivazione cede a carico dei finanziamenti delle singole opere progettate. In conformità al parere della Corte dei Conti - Sezione autonomie n. 16/2009, le risorse di cui al presente articolo non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 e s.m.i.

L'entrata in vigore delle modifiche introdotte alla previgente disciplina del fondo per la progettazione interna dall'art 13-bis della legge n.114/2014, impone l'adozione di un nuovo Regolamento per la costituzione e l'utilizzo del fondo per la progettazione e innovazione, che dovrà essere redatto in conformità all'art. 93, commi 7-bis, 7-ter e

7-quater, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163 a seguito delle modifiche introdotte dall'art 13-bis della legge n.114/2014 ed applicarsi ai casi di redazione di progetti di opere o di lavori a cura del personale interno.

L'attribuzione dell'incentivo risulta finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne ed all'incremento della produttività e, pertanto, detto regolamento dovrà essere adottato a seguito di contrattazione decentrata integrativa in materia di utilizzo del fondo per la progettazione e l'innovazione, che dovrà svolgersi nei tre mesi successivi alla sottoscrizione definitiva del presente contratto decentrato.

Gli effetti della nuova regolamentazione della materia decorreranno dall'entrata in vigore della Legge n. 114/2014, ossia dal 19.08.2014, permanendo prima la previgente disciplina, anche regolamentari.

In via presuntiva, si indicano le risorse erogabili a tale fine negli anni 2013 e 2014, pari all'importo presuntivamente quantificabile in € 110.000,00, soggetto a verifica in base alla novella normativa.

Art. 16
Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni
(art. 15, comma 1, lett. d, CCNL 1.4.99 – art. 43, comma 2, L. 449/97)

Con apposito Regolamento dovranno essere disciplinate le sponsorizzazioni e la fornitura di consulenze e servizi aggiuntivi, prevedendo che le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto di IVA, certificate dal Servizio finanziario, vanno considerate come risparmi di spesa qualora costituiscano effettive economie o maggiori entrate rispetto agli stanziamenti di bilancio. Tali risparmi di spesa potranno, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, finanziare i fondi per la produttività del personale, con criteri e procedure stabilite nei contratti collettivi di lavoro e con le modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 2, della legge 27.12.1997, n. 449.

Le risorse destinate all'incentivazione, determinate in sede di costituzione del Fondo del personale sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta, saranno iscritte nel Fondo dell'anno in cui sono incassate le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, e destinate al finanziamento dei premi di cui all'art. 4, dei Settori di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa, al progetto o all'attività cui è collegata la sponsorizzazione.

Qualora tra i partecipanti al progetto vi siano dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità, tale compenso aggiuntivo spetterà fino a concorrenza dell'importo massimo di retribuzione di risultato previsto dal CCNL vigente, nel 25% della retribuzione di posizione.

Art. 17
Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi
(art. 15, comma 1, lett. d, CCNL 1.4.1999, art. 43, comma 3, L. 449/1997)

Il regolamento di cui al precedente art. 16 potrà prevedere che le somme spettanti all'Ente a seguito della fornitura di consulenze e servizi, certificate dal Servizio finanziario, dedotti tutti i costi, comprese le spese di personale, potranno finanziare, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, i fondi di incentivazione del personale con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, e con le medesime modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 3, della legge 27.12.1997, n. 449. Le risorse destinate all'incentivazione sono determinate in sede di costituzione del Fondo del personale sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta ed integrano i Fondi per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'Ente.

Le somme destinate all'incentivazione sono ripartite in base alla consistenza numerica media dei dipendenti in servizio al 1 gennaio e al 31 dicembre dell'anno di competenza dei Fondi e saranno, quindi, assegnati al personale con i seguenti criteri:

- a) la quota che integra il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 sarà destinata ai Settori di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato alla specifica consulenza o servizio in aggiunta ai budget di cui all'art. 4; all'interno del settore la risorsa disponibile a tale titolo sarà ripartita tra i dipendenti in base al grado di apporto di ciascuno, dichiarato dal Dirigente;

- b) qualora tra i partecipanti al progetto vi siano dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità, tale compenso aggiuntivo spetterà fino a concorrenza dell'importo massimo di retribuzione di risultato previsto dal CCNL vigente, nel 25% della retribuzione di posizione;
- c) l'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale, contestualmente al pagamento dei compensi per premialità individuale.

Art. 18

Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti dai Piani triennali di razionalizzazione della spesa (art. 16, commi 4-6, D.L. 6.7.2011, n. 98, convertito nella Legge 111/2011)

Per la dovuta informazione di cui all'art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'Ente trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dalla loro adozione.

Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'Ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% ad incrementare i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori di cui all'art. 4.

La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:

- a) partecipano al riparto i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
- b) la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.

L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 4.

Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

Art. 19

Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 1.4.1999, risulta pari ad € 5.334,34 per l'anno 2013 e ad € 3.504,56 per l'anno 2014.

Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999 per prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri Enti.

L'amministrazione si impegna a determinare il budget orario dei vari Settori e ad informarne le rappresentanze sindacali aziendali. Le parti verificheranno le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario ed individueranno le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Dirigente di Settore e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento ed, in ogni caso, a domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" di cui al successivo art. 16.

Art. 20

Banca delle ore

L'Amministrazione istituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, istituisce la Banca delle ore di cui all'art.38 bis del CCNL 14.09.2000, attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazioni straordinarie che, depurate dai ritardi giustificati eventualmente accumulati, potranno essere utilizzati successivamente alla loro prestazione.

Al dipendente viene comunicato trimestralmente il numero di ore accantonate.

In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa ai dipendenti di ciascun Settore non può eccedere, salvo motivate esigenze, il monte ore finanziabile con la quota di straordinario assegnata al Settore stesso, depurato dalle ore recuperate a norma del comma seguente..

Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione, entro i limiti delle quote di straordinario assegnate al Settore, oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Dirigente di Settore ed il dipendente.

Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento al massimo entro il 3° giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, sempre entro i limiti delle quote di straordinario assegnate al Settore.

Le ore accantonate non costituiscono economie fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione, non oltre il termine di cui al comma precedente.

Art. 21

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o parziale a servizi in convenzione, si applica la disciplina di cui agli articoli 13, 14, 15 e 19 del CCNL 22.1.2004.

Art. 22

Recupero Somme

Qualora le risorse decentrate di cui all'art. 4 del presente contratto, non siano utilizzate per qualsiasi motivo nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate al fondo dell'anno successivo in aggiunta a quelle di competenza.

Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 23

Sistema di valutazione permanente del personale.

Il sistema di valutazione permanente del personale è riportato nell'allegato D) al presente Contratto e riprende quello in vigore negli anni pregressi. Esso tiene conto delle norme contenute negli articoli 35 e 39 del vigente CCNL.

Art. 24
Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro.

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando la dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

Ogni mutamento successivo dell'orario di servizio vigente sarà oggetto di concertazione.

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati, i Dirigenti di Settore valutano le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario, compresa l'astensione dal turno pomeridiano. Tale possibilità è riconosciuta in via prioritaria ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, tenendo in debito conto le esigenze di quelli con figli in età scolare.

Gli eventuali debiti vengono conteggiati nella banca delle ore di cui al precedente articolo 15 e possono essere recuperati anche nella stessa giornata, e, comunque, entro il trimestre successivo, salvo diversa disposizione del Dirigente di Settore.

Art. 25
Interpretazione autentica del presente contratto

Quando insorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta a mezzo di lettera raccomandata.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.

L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

Art. 26
Norme finali

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applicano i precedenti CCDI ed i CCNL vigenti.

Per quanto non previsto dal presente Contratto, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

ALLEGATO C

Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità (Art. 17, comma 3, lett. f. CCNL 1.4.99)

PROTOCOLLO D'INTESA

Per gli anni 2013 e 2014, si confermano i previgenti accordi ed, in particolare:

- al personale inquadrato nella categoria D, non titolare di posizione organizzativa, che svolge funzioni professionali o di responsabilità è assegnata un'indennità annua di € 2.000,00;
- al personale inquadrato nella categoria C, responsabile di procedimento o che svolge compiti ascrivibili a più profili professionali (mansioni plurime) è assegnata una indennità di € 1.000,00 annue;
- le indennità di cui ai punti precedenti vengono assegnate dal dirigente di settore, con individuazione dei beneficiari e graduazione dei compensi. I relativi provvedimenti di assegnazione tengono conto, oltre ai criteri di cui al presente protocollo d'intesa, anche di quelli contenuti nel Sistema Permanente di Valutazione adottato dall'Ente;
- le indennità previste per i responsabili di cui all'articolo 10 dell'Ordinamento Professionale, nel caso di vacanza, assenza o impedimento del titolare per un periodo superiore a trenta giorni, non computando a tal fine il periodo di congedo ordinario, sono corrisposte al dipendente che ne svolge le relative funzioni, previa nomina da parte del competente dirigente di settore.

ALLEGATO D

Sistema permanente di valutazione Valutazione dell'apporto individuale

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

IL PRESENTE ALLEGATO RAPPRESENTA IL RISULTATO DELLA PROCEDURA DI CONCERTAZIONE DI CUI ALL'ART. 16, COMMA 2, LETT. D) DEL CCNL DEL 31.3.1999 FINALIZZATA ALLA DEFINIZIONE DEL SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE.

IN ESSO SONO CONTENUTI I MODELLI DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI RESTANTI DIPENDENTI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> ● Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione. 	2
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali. 	4
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. 	1
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> ● Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. 	3
<ul style="list-style-type: none"> ● Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. 	4
3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> ● Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno. 	1
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità. 	3
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative. 	4
4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> ● Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti. 	1
<ul style="list-style-type: none"> ● Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione. 	2
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste. 	3

<ul style="list-style-type: none"> Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori. 	4
5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	4
6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	4
7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4
8. Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3

<ul style="list-style-type: none"> ● Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4
9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	5
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> ● Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4
10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> ● Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	4
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati. 	4
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> ● Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. 	1
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> ● Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Cat. A – B:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Cat. C :

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Punti 60

Cat. D :

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

CATEGORIE A e B

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 16 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL DIRIGENTE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Li _____

CATEGORIA C

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
3. Livello di iniziativa professionale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 16 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL DIRIGENTE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Li _____

CATEGORIA D

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 16 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

_____, Li _____