



COMUNE DI AZZONE BERGAMO

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL
SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2009**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione dell'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della delibera n. 58 del 21/11/2009 con la quale la Giunta comunale ha autorizzato il presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente

il giorno 23 novembre 2009 alle ore 17.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott.ssa Elisa Tagliaferri

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Mario Gatti

_____ CISL -FP -

_____ FPS

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del Sig. Pietro Novelli

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di AZZONE.

TITOLO I° Disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione e durata.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2009, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, quest'ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi, fatti salvi gli istituti di automatica applicazione.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Art. 2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
3. nel caso in cui insorgano 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 definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Disposizione relative al lavoro straordinario

Art. 4

Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2009 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.100,00

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

Le risorse come sopra quantificate saranno incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche di legge connesse alla tutela di particolari (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.), nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

TITOLO III°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate.

Le parti, avendo il CCNL del 11/04/2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come definito nell'allegato A) del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Art. 5

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, è corrisposta:

al personale che svolge la propria attività lavorativa in condizioni di particolare esposizione a rischio;

è quantificata in euro 30,00 mensili (art. 41 del 22/01/2004)

compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità, in considerazione delle condizioni e dell'ambiente di lavoro inerente le attività espletate con particolare riferimento all'ambito dei servizi cimiteriali e delle attività di manutenzione del patrimonio comunale sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Area tecnico-manutentivo	1	€ 360,00
TOTALE		€ 360,00

Art. 6
Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. Il compenso mensile lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è stabilito in **€ 29,00 per dodici mensilità.**

Tale importo :

- è corrisposto in funzione dei **giorni di effettiva presenza in servizio**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento;
- è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Tale indennità è riconosciuta esclusivamente al personale tecnico-manutentivo (n. 1 unità) in considerazione della disponibilità ad assicurare corrette condizioni di viabilità, specie in riferimento al servizio di sgombero neve, e di pronto intervento mediante prestazioni di lavoro in orario flessibile.

4. Non è possibile attribuire l'indennità di disagio per le stesse motivazioni per le quali sono state attribuite altre indennità (ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità);
5. I profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Area tecnico manutentiva	1	€ 348,00
TOTALE		€ 348,00

Art. 7
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro, sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.
Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500,00.
L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di Servizio o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€ 2.000,00

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

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

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

La corresponsione dell'indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e per le ulteriori assenze di cui al comma 5 dello stesso articolo fino al 30 giugno 2009 (art.17 D.L. 78/2009)

Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/2008 (per il comma 5 le eccezioni sono considerate tali fino al 30 giugno 2009 vista l'abrogazione della disposizione dovuta all'art. 17 del D.L. 78/2009) .

In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

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

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
€ 2.000,00	n. 1 tempo pieno	€ 2.000,00
TOTALE		€ 2.000,00

- Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300 annuali**
- Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
Ufficiale elettorale	
Responsabile di tributi	
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	
Formatore professionale	
Responsabile di archivi informatici	
Ufficiale giudiziario	
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	

4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D. L. n. 112/2008.
In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D. L. 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

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

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
€ 300,00	1	€ 300,00
TOTALE		€ 300,00

Art. 8

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che:
 - a) 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;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 11.04.2008;
 - c) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) 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;
 - e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;
2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nell'allegato B;
 - b) per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nel citato allegato B;
 - c) per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2. opportunamente integrati secondo le modalità definite nell'allegato B;
 - d) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale;
 - e) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto;
 - f) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 40;
 - g) a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - h) gli allegati B 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 quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.
3. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno..
4. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria D sono destinate con riferimento all'anno 2009 le seguenti risorse: € 2.312,10

Art. 9

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 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". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
 - a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € ;
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di: € ;
 - c) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € ;
 - d) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di: € ;
 - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € ;
 - f) Contributo per il monitoraggio sul diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione Europea (art. 2, c.11 della L. 244/2007 direttiva CEE 2004/38/CE): €0,0;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 si rinvia all'allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.
5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.
6. Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno corrente ammontano complessivamente a: €0,00;

Art. 10

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lett. b) del CCNL del 01/04/1999 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.
3. Per l'anno 2009 l'ammontare di tali risorse è pari ad € 4.031,16
4. Tali risorse vengono **assegnate a ciascun settore** secondo gli obiettivi del Piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi e precisamente:

- Servizio affari generali e finanziario	€ 1.150,00
- Servizio gestione del territorio	€ 2.881,00

5. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi e dei programmi** individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del Piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi, strumento di programmazione gestionale adottato dall'ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali (per quest'ultimi deve essere indicato l'importo destinato alla loro realizzazione) assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito servizio di controllo interno (o nucleo di valutazione). Il grado di raggiungimento degli obiettivi 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.

L'effettiva **erogazione delle risorse** destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

a) valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun settore, eventualmente distinti in sub-obiettivi assegnati al singolo ufficio e/o al dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito servizio di controllo interno (o nucleo di valutazione) sulla scorta dei report predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno; gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività. Il sistema di valutazione degli obiettivi prevede un punteggio massimo di 200 punti ripartiti con le percentuali di cui sotto:

- da 01 a 49 = 25%
- da 50 a 66 = 50%
- da 100 a 149 = 75%
- da 150 a 200 = 100%

b) compilazione da parte del responsabile di servizio delle schede di valutazione individuale annuale. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

Le schede di valutazione allegato B e C, rappresentano la procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lettera d), del CCNL del 31/03/1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

6. Nel caso non si sia provveduto ad assegnare ai singoli dipendenti o a gruppi di essi l'articolazione degli obiettivi gestionali derivanti dalle schede di dettaglio del Piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi dell'ente, in coerenza con i programmi e progetti indicati nella relazione previsionale e programmatica, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza a seguito della predisposizione della scheda di valutazione individuale da parte del responsabile del servizio. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si

dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al responsabile del servizio.

7. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al presente articolo a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno (**per il comma 5 le eccezioni sono considerate tali fino al 30 giugno 2009 vista l'abrogazione della disposizione dovuta all'art. 17 del D.L. 78/2009**).

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.

Art.11

Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo III

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate del precedente titolo III risultano per l'anno 2009 ripartite secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
5	Compenso per attività di rischio	360,00
6	Compenso per attività disagiate	348,00
7.1	Compenso per particolari responsabilità	2.000,00
7.5	Compenso per specifiche responsabilità	300,00
8	Progressione economica orizzontale.	2.312,10
10	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	4.031,16
	TOTALE	9.351,26

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

TITOLO V° DISPOSIZIONI FINALI

Disposizione finale

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.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 3.

Azzone, 23/11/2009

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

**Il Segretario Comunale
f.to Elisa Tagliaferri**

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. f.to Pietro Novelli

I RAPPRESENTANZE DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:

**Per la FPS - CISL
f.to Mario Gatti**

INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:
- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 - a) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

	Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività. ANNO 2009	
1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2007, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 12.434,57
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2007 in applicazione di successive disposizioni.	€
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2008	€
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€
1.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere nel corso del 2008 dovute all'incremento della dotazione organica.	€
1.f	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2008..	€
1.g	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 11.04.2008	€ 446,55

2	RISORSE VARIABILI	
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€
2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2008 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€ 1.100,00
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€
2.f	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999).	€
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€
2.i	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.). Contributo per il monitoraggio sul diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione Europea (art. 2, c.11 della L. 244/2007)	€
2.m	Risorse derivanti dall'art. 4, comma 2, lett a) e b) del CCNL del 31.07. 2009 <i>(nel limite dell' 1% monte salari del 2007 se il costo del personale è superiore al 38% delle entrate correnti anno 2007 o nel limite dell'1,5% dello stesso monte salari se il costo del personale non è superiore al 31% delle entrate correnti con riferimento agli esercizi 2007 e 2008))</i>	€ 1.168,02
3	SOMME NON UTILIZZATE	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€
3.b	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità <i>(art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).</i>	€
3.d	<i>Differenza tra il costo delle progressioni orizzontali al valore attuale ed il valore originario corrispondente all'effettiva attribuzione della progressione (da compilare solo negli enti in cui si depurano dal fondo tutte le progressioni orizzontali al valore attuale)</i>	€
	TOTALE FONDO	€ 15.149,14

2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Per l'anno 2009 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58

Per un totale annuo complessivo di € 1.558,44

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e dalle risorse destinate al personale educativo.

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - cessato dal servizio;
 - che ha avuto una progressioni verticale
 - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€	
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€	
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2000	€	399,89
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2006 (a valere dal 2007)	€	2.407,85
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008)	€	1.431,70
IMPORTO TOTALE	€	4.239,44

****)** Gli enti che hanno integrato il fondo compilando il punto 3.d, dovranno depurare lo stesso fondo da una quota corrispondente al calcolo di tutte le progressioni economiche orizzontali di ciascun dipendente al valore attuale.

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali .

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare:

TOTALE FONDO	€ 9.351,26
---------------------	-------------------

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.
--

Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come sopra determinate risultano per l'anno 2009 ripartite secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
5	Compenso per attività di rischio	360,00
6	Compenso per attività disagiate	348,00
7.1	Compenso per particolari responsabilità	2.000,00
7.5	Compenso per specifiche responsabilità	300,00
8	Progressione economica orizzontale.	2.312,10
10	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	4.031,16
	TOTALE	9.351,26

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

ALLEGATO B

SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

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 relativi alle schede individuali per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno della categoria.

INDICATORI DI VALUTAZIONE

0. Esperienza acquisita.	Punteggio massimo
<ul style="list-style-type: none">Valutando 4 punti per ogni anno di servizio nella categoria e 2 punti per ogni anno di servizio nelle categorie inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio.	8
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 	3

utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.	
<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 	2

conoscenze solo se richiesto.	
<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 	1

propri collaboratori.	
<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

<p>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.</p>	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 	3

competenze.	
<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

COEFFICIENTI DI VALUTAZIONE

A. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art.10 del CCDI per il 2004 le selezioni relative alla categoria A e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

Progressione economica per la categoria A e per le posizioni iniziali delle categorie B e C.

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
0. Esperienza acquisita	anni/mesi		8
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
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	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

B. Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, tenuto conto delle precisazioni effettuate in precedenza per la posizione iniziale B3 quale posizione giuridica di accesso, quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

Progressione economica per le categorie B e 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

C. Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della **categoria D** vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

Progressione economica per la categoria D.

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
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	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
11. Orientamento e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	2	8
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Punti 60

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni della "A")

(scheda valida per la prima progressione della B, B3 posizione di accesso e C)

Cognome e nome dipendente:

Categoria economica di appartenenza:

Profilo professionale:

Responsabile di servizio:

0.	Esperienza acquisita:	massimo.	Punti	Totale
	Anzianità di servizio c/o enti locali	8		
	ex 2 ^a q.f.= anni _____ mesi _____	4		
	Cat. A = anni _____ mesi _____	Punti		
	Cat. B, pos. B1 = anni _____ mesi _____	per anno		
	Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ mesi _____	di		
	Cat. C pos. C1	servizio		
1.	Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
2.	Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
3.	Livello di iniziativa professionale – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
4.	Flessibilità nelle prestazioni – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
5.	Rapporti con l'utenza – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
6.	Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi – punteggio massimo 12	Valutazione	Coeff.	Totale
			3	
		60	TOT.	

Data _____

Per presa visione: il lavoratore: _____

Osservazioni del lavoratore:

Il Responsabile del servizio

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per le progressioni successive alla prima delle categorie B e C)

Cognome e nome dipendente:

Categoria economica di appartenenza:

Profilo professionale:

Responsabile di servizio:

2.	Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
3.	Livello di iniziativa professionale – punteggio massimo 12	Valutazione	Coeff.	Totale
			3	
5.	Rapporti con l'utenza – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
6.	Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi – punteggio massimo 12	Valutazione	Coeff.	Totale
			3	
7.	Arricchimento professionale – punteggio massimo 12	Valutazione	Coeff.	Totale
			3	
8.	Orientamento alla soluzione dei problemi – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
		60	TOT.	

Data _____

Per presa visione: il lavoratore: _____

Osservazioni del lavoratore:

Il Responsabile del servizio

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni in categoria D)

Cognome e nome dipendente:

Categoria economica di appartenenza:

Profilo professionale:

Segretario Comunale:

6.	Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
7.	Arricchimento professionale – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
8.	Orientamento alla soluzione dei problemi – punteggio massimo 12	Valutazione	Coeff.	Totale
			3	
9.	Grado di autonomia e responsabilità – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
10.	Orientamento ai risultati – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
11.	Organizzazione e gestione delle risorse assegnate – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
12.	Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico – punteggio massimo 8	Valutazione	Coeff.	Totale
			2	
		60	TOT.	

Data _____

Per presa visione: il lavoratore: _____

Osservazioni del lavoratore:

Il Responsabile del servizio

