

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA
DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO
COMUNE DI MARONE
ANNO 2009**

La delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art.4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL dell'1.4.1999, riunitesi nella Sede Municipale, in data 23/11/2009 hanno convenuto sulla seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo.

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 2004, 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.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art. 2

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;
- 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

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 3

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

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2004 risulta costituito:

dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** determinate nell'anno 2003 con **le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1, 2 e 7** dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza, 0,50 % e 0,20% dello stesso monte salari ove ne ricorrano le condizioni previste ai successivi commi), come da tabella che segue.

Le risorse indicate ai punti precedenti e contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo del 2003 sono **definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi.**

dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;

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) e dalle risorse derivanti da eventuali risparmi dal fondo destinato al lavoro straordinario.

RISORSE DECENTRATE STABILI
aventi carattere di certezza, stabilità e continuità
art. 31, comma 2, e art 32 del CCNL 2002/2005

(e dichiarazioni congiunte n. 20 e 21)

riferimento	ulteriore rimando e/o specifica fondo	valore
art. 14 comma 4 CCNL 01/04/99	Riduzione 3% straordinario	224,33
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 a)	Fondo art. 31, comma 2, CCNL 1994/1997:	18.520,65
	ex lett. b) remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	
	ex lett. c) particolari posizioni di lavoro e responsabilità	
	ex lett. d) qualità della prestazione individuale	
	ex lett. e) produttività collettiva e miglioramento dei servizi	
	Fondo art. 31, comma 2, CCNL 1994/1997:	
	ex lett. a) quota parte compenso lavoro straordinario già destinato al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 b)*	Art. 32 CCNL 1994/1997 risorse aggiuntive ed economie di gestione:	18.520,65
	Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio; 0,5% del monte salari annuo riferito al 1993 (esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione)	
	Ulteriore incremento pari allo 0,2% del medesimo monte salari qualora siano accertati risparmi di gestione secondo i criteri indicati al comma 3 (dell'art. 32: minori oneri relativi al personale...)	
	Art. 3 del CCNL del 6/7/1995:	
	Per l'anno 1997 le amministrazioni che abbiano già applicato l'art. 32 del CCNL del 6/7/95, in quanto in possesso dei requisiti, possono incrementare la già prevista percentuale di un ulteriore 0,65% del monte salari calcolato con riferimento all'anno 1995.	
	Per l'anno 1997 la somma precedente può essere incrementata di un ulteriore somma pari allo 0,6% del monte salari del 1995. La percentuale complessiva di incremento del fondo correlata alle economie di gestione è quindi rideterminata nello 0,8% (0,6 + 0,2 dell'art. 32)	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 c)*	Art. 32 CCNL 1994/1997 e art. 3 del CCNL del 16/07/96	18.520,65
	Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 f)	Art. 2, comma 3, del ex D.Lgs. 29/93	18.520,65
	Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia dalla data di entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previsti dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione integrativa.	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 g)	CCNL DEL 16/07/1996	2.806,08
	L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16/07/1996	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 h)	Art. 37, comma 4, del CCNL del 6/7/1995	18.520,65
	risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 774,69 (ex L. 1.500.000); indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall'art. 45, comma 1, del DPR 333/1990	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 i)	riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale. Solo per Regioni	18.520,65

art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 J)	0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31/12/1999 ed a valere per l'anno successivo	1.217,77
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 I)	Le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	
art. 15 comma 5 CCNL 1998/2001	incremento stabile delle dotazioni organiche: 2003 e precedenti	
	L'importo del fondo è suscettibile di aumento per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/99, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche dall'anno 2004	
art. 4, commi 1 e 2 CCNL 5/10/01	Art. 15 del CCNL 1/4/99 A decorrere dall'anno 2001, incremento delle risorse del fondo di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1/1/2000	2.460,83
art 31 comma 2 CCNL 2002/2005	L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei CCNL * indennità di comparto nuovi assunti (copertura nuovi posti dotazione organica); * progressioni orizzontali (dichiarazione congiunta 14, incremento per effetti del rinnovo contrattuale) * art. 48 code contrattuali 14/09/2000 e art. 4 comma 5 CCNL 05/10/01	591,09 644,88 4.474,24
art. 32 comma 1	Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	1.888,89
art. 32 comma 2 e 3	Enti Locali: le risorse decentrate, con decorrenza dall'anno 2003 sono incrementate di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la quota della dirigenza nel caso in cui la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	1.523,30
art. 32 comma 2 e 7	La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto della spesa del personale (39%) di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata, al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	609,32
Art. 4 comma 1	Rapporto spesa personale\entrate correnti inferiore al 39% incremento 0,50% M.S. 2003	1.392,96
Art. 4 comma 2 lett. A	Rapporto spesa personale\entrate correnti compreso fra il 25% e il 32% incremento massimo dello 0,30% M.S. 2003 (391.763,66)	
Art. 4 comma 2 lett. B	Rapporto spesa personale\entrate correnti inferiore al 25% incremento da un minimo dello 0,30% ad un massimo dello 0,70% M.S. 2003	1.950,14
Art. 8 CCNL 2006/2007	Rapporto spesa personale\entrate correnti inferiore al 39% incremento 0,60% M.S. 2005	1.801,92
	TOTALE	40.106,40

RISORSE DECENTRATE VARIABILI
 aventi carattere di eventualità e di variabilità
 art. 31, comma 3, CCNL 2002/2005

riferimento	ulteriore rimando e/o specifica fondo	valore
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 d)	Art. 43 L. 449/97 comma 1: contratti di sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fine di lucro, costituite con atto notarile. comma 5: a decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2%. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato.	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 e)	Art. 1 comma 57 e seguenti L. 662/1996 economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (economie 30%-assunzioni 50%-produttività 20%)	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 k)**	Vedi art. 4, comma 3 e 4, CCNL 2000/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (L. 109/94 Merloni, ICI,...)	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 m)	art. 14 del CCNL 1998/2001 gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	
art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001 n)	per le Camere di Commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31/12/1997, ai sensi dell'art. 31 comma 5, del CCNL del 06/07/95	
art. 15 comma 2 CCNL 1998/2001*	In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1/4/1999, delle risorse del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza	2.810,23
art. 15 comma 5 CCNL 1998/2001	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili	
art. 4 comma 3 del CCNL 5/10/2001	Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1998/2001 Potenziamento uffici tributari del Comune (recupero evasione ICI)	
art. 4 comma 4 del CCNL 5/10/2001	Art. 43 L. 449/97 contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione... con il conseguimento dei corrispondenti risparmi convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	

Art. 54 CCNL 14/9/2000	Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi	
art. 32 comma 6 CCNL 2002/2005	Destinato ad enti diversi da enti locali, camere di commercio, regioni, del comparto; incremento risorse dentrate sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,50% su base annua del monte salari riferito all'anno 2001, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa	
Art. 4 CCNL 2008/2009	Incremento fino ad un massimo dell'1,5 % M.S. 2007	4.902,19
art. 31 comma 5 CCNL 2002/2005	Somme non spese nell'esercizio precedente	
TOTALE		7.712,42

DETERMINAZIONE COMPLESSIVA FONDO		
	fisse	
	variabili	<u>47.818,82</u>
	totale fisse + variabili	
Totale Fondo		47.818,82

PRECISAZIONI

definizione di monte salari -

Il "Monte Salari", espressione utilizzata in tutti i Contratti Collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, ha una valenza generale e si riferisce a tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento, rilevate dai bilanci consuntivi delle singole amministrazioni e con riferimento ai compensi corrisposti al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell'amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del monte salari, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, le indennità di trasferimento, le indennità di mensa, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc..

TITOLO III

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Art. 4 Utilizzo del fondo

Le parti, avendo il CCNL del 22.1.2004 confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione delle risorse di cui al precedente articolo 3 sia la seguente:

Depurazione dal fondo delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche nella categoria già effettuate nei anni precedenti

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE artt. 33, 34, 35, 36, 37, 41 del CCNL 2002/2005

riferimento	ulteriore rimando e/o specifica fondo	valori
art. 33 CCNL 2002/2005	<p>Indennità di comparto</p> <p>Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico è istituito un compenso denominato: indennità di comparto. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare</p> <p>b) con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. a) (vedi art. 33) sono incrementate degli importi, previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1</p> <p>c) con decorrenza 31/12/2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D) i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2. Sono a carico delle risorse decentrate le colonne 2 e 3 della Tab. D)</p> <p>Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31 comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate, in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti</p>	4.159,90
art. 34 CCNL 2002/2005	<p>Progressioni orizzontali</p> <p>Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31/03/99, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2</p> <p>progressioni orizzontali e led anni precedenti</p> <p>sono riacquisiti nelle disponibilità delle risorse decentrate gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore</p>	19.491,43

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, risulta ammontare:

TOTALE FONDO	€ 24.167,49
---------------------	--------------------

Art. 5
Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, risulta per l'anno 2009 così suddiviso tra i diversi istituti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate	} 12.500,00
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di maneggio valori	
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno	
Compenso per specifiche responsabilità	8.500,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso	0,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	3.167,49
TOTALE	24.167,49

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

Art. 6
Risorse destinate al pagamento di compensi per particolari condizioni di disagio
(indennità di turno, rischio, maneggio valori,
orario notturno/festivo e notturno – festivo, fondo speciale disagio)

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.

Il fondo di cui al presente articolo pari a **€ 12.500,00** è destinato alla corresponsione di:

1. Indennità di turno
2. Indennità di rischio
3. Indennità di maneggio valori
4. Maggiorazione orario ordinario notturno, festivo e festivo-notturno
5. Compensi per particolari condizioni di disagio

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 8 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
 - a) 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;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) i turni notturni non possono essere 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 ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) 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);
 - e) l'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

	Profilo professionale	n. addetti
1	Agente di Polizia Locale	2
	TOTALE	2

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

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive **€ 30,00** mensili nel caso di servizio a tempo pieno, mentre verrà rapportata alle ore di servizio nel caso di orario ridotto (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio che vengono calcolati su base mensile (sono escluse le giornate di assenza per malattia, infortunio, ferie, mentre è riconosciuta durante i riposi compensativi per recupero del lavoro straordinario);

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

	Profilo professionale	n. addetti
1	Operatori tecnici addetti alle attività cimiteriali	3
	TOTALE	3

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

- a) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili;
- b) per un valore pari a € 25,00 mensili;
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio che vengono calcolati su base mensile (sono escluse le giornate di assenza per malattia, infortunio, ferie, mentre è riconosciuta durante i riposi compensativi per recupero del lavoro straordinario).

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

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

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti
Servizio di Polizia Locale	2
Servizio di Segreteria per la gestione dei contratti	1
Servizi Demografici	2
Servizio centralino per la gestione sanz. CDS	1
TOTALE	6

4. **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, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

5. Per l'attribuzione del **fondo speciale disagio** sono utilizzati i seguenti criteri e importi:

- A. Orario di servizio comprendente la domenica, senza che sia corrisposta l'indennità di turno, in quanto l'erogazione del servizio non raggiunge le 10 ore giornaliere, a condizione che l'orario di servizio vari da settimana a settimana: € 2000
- B. Rientro in servizio per presenziare a riunioni di Commissioni, Consiglio Comunale, etc.
(per una durata minima di 4 ore): € 16,00
(rientri inferiori alle 4 ore, per ogni ora): € 4,00
- C. Chiamata in servizio fuori dall'orario di lavoro: € 35,00
- D. Prestazione di servizio nelle festività €50,00
- E. Orario di servizio serale dalle ore 20:00 in poi € 25,00

I servizi svolti dovranno trovare riscontro nella timbratura delle presenze, ed essere autorizzati dal Responsabile del Servizio.

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 sostituito dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 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.
2. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente (come da tabella n°1 CCNL 6.7.1995) è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità 2009
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	1.000,00
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	1.500,00
c) Attività di staff considerata di particolare importanza	
d) Coordinamento di attività e di dipendenti	1.000,00

3. 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.
5. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. Tuttavia in caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Importo dell'indennità	Profilo professionali	N° dei dipendenti interessati	somma prevista 2009
1.500,00	Responsabile del Procedimento area tecnica – LL.PP.	1	1.500,00
1.000,00	Responsabile del Procedimento area tecnica – Edilizia privata	1	1.000,00
1.000,00	Responsabile del Procedimento area demografica	2	2.000,00
1.000,00	Responsabile del Procedimento area tributi	1	1.000,00
1.000,00	Responsabile del Procedimento area Segreteria	1	1.000,00
1.000,00	Responsabile del Procedimento area vigilanza	1	1.000,00
1.000,00	Coordinatore operai	1	1.000,00
	TOTALE		8.500,00

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 8 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 8

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi pari a **€ 3.167,49** sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e aumentate da eventuali economie realizzate sui fondi di cui ai predetti articoli.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi 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.
3. L'effettiva **erogazione delle risorse** destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
 - a) compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale, di cui all'allegato B. 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;
 - b) riduzione della valutazione individuale in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

assenze giorni lavorativi	Punti di riduzione della valutazione
Da 0 a 20	0
Da 21 a 50	8
Da 51 a 90	15
Da 91 a 130	30
Da 131 a 180	50
Oltre 180	Tutti

- Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;
- c) moltiplicazione della valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto b), per i valori della seguente scala parametrica:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
B3 (ex 5 [^])	1,20
C	1,30
D	1,40
D3 (ex 8 [^])	1,50

- d) divisione del budget di settore per la **somma di tutti i prodotti** ottenuti con l'applicazione della procedura di cui al punto c);
- e) calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto d) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto d).

L'erogazione del fondo avviene pertanto secondo la seguente formula:

$$K = (\text{valutazione individuale} - \text{Riduzione per assenze}) \times \text{parametro categoria}$$

$$\text{Incentivo individuale} = (\text{Fondo a disposizione} / \text{\$K}) \times K$$

Il responsabile di settore consegna ad ogni suo collaboratore, entro il 30 giugno di ogni anno una scheda di valutazione intermedia, preferibilmente nel corso di appositi colloqui, sulla base della quale si provvederà ad erogare entro il mese di luglio il 50 % delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi.

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

L'allegato A 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.

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 PEG o di altro strumento di programmazione gestionale 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 settore.

Art. 9

Fondo per il lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2009 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.253,22.
2. La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza dei Responsabili di Area che potranno autorizzarle unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e tenendo presente che, come previsto dal CCNL regioni Enti Locali, tale istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro dei dipendenti.
3. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni, di almeno 60 minuti, rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, ovvero dello specifico orario di servizio.
4. Sarà riconosciuto come lavoro straordinario esclusivamente quello preventivamente autorizzato dai Responsabili di Area, con modello di autorizzazione allegato al presente protocollo d'intesa (Allegato "A"). Solo in caso di documentata necessità ed urgenza, l'autorizzazione può essere rilasciata a posteriori.
5. Le prestazioni di lavoro rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro giornaliero per particolari, motivate ed eccezionali esigenze comprese tra i 15 ed i 59 minuti, saranno riconosciute nel limite massimo di 3 ore mensili, previa autorizzazione, anche verbale, da parte dei Responsabili di Area.
6. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.
8. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente articolo 8 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 10

Disposizioni finali

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.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

OO.SS. territoriali di comparto:

Dipendenti presenti all'incontro: _____

Allegato A

COMUNE DI MARONE

Fac – simile di modello di autorizzazione preventiva a compiere lavoro straordinario

Il/la sottoscritto/a _____ Responsabile dell'Area
_____ del Comune di Marone

AUTORIZZA

Il / la dipendente _____ a compiere lavoro straordinario il
giorno _____ dalle ore _____ alle ore _____ per (indicare i motivi)

Marone, _____

IL RESPONSABILE DI AREA

Allegato B

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
<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 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

Responsabili di Settore:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	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 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

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 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

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 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

RESPONSABILI DI AREA

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Per presa visione

_____, lì _____