



# COMUNE DI POIRINO

Provincia di Torino

Cap. 10046 – Via C. Rossi n. 5

Tel. 011- 945.01.14 - Fax 011- 945.02.35



## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

C.C.I.D. approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 in data 29.11.2006 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 149 in data 23.07.2008 a seguito ulteriori fasi di contrattazione collettiva tra delegazione trattante di parte pubblica, OO.SS e R.S.U. aziendali che hanno abrogato alcuni articoli e commi lasciando utilizzabili per la gestione della produttività 2007 e 2008 solamente gli art. 1-2-3 – 4 solamente per la parte evidenziata in nero , art.5 comma 1) lettera b) e c) nonché fasi 1-2-3-4- art.6 commi 1,2,3,4, ed 8, art.7 –8-9- e 12 in attesa dell’approvazione di un nuovo ed aggiornato CCID in fase di contrattazione nel 2008 ed approvato in data 22.05.2009. IL TESTO EVIDENZIATO IN ROSSO E’ STATO ABROGATO E DISAPPLICATO.

### **ART. 1 - DIRITTO DI SCIOPERO**

- 1) Per quanto riguarda la regolamentazione del diritto di sciopero, dovranno essere assicurati i servizi essenziali, secondo la normativa vigente, della cui individuazione ne è data informazione alle rappresentanze sindacali. Per tali servizi deve essere garantita la presenza di un dipendente, a rotazione, fa quelli appartenenti al servizio stesso, secondo quanto stipulato in data 18.10.1996 fatta salva l'adozione di apposito Regolamento.

### **ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI**

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali risulta essere quello previsto dal C.C.N.L. 1.4.99 con le modifiche riportate dagli articoli dal 4 al 9 del C.C.N.L. 22.1.2004.
- 2) In particolare, l'amministrazione deve fornire tutte le informazioni, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e variazione della dotazione organica, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività e servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge.
- 3) In tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la contrattazione su qualche argomento, le parti si devono impegnare a non prendere iniziative unilaterali in merito, finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da esse sottoscritto.
- 4) La contrattazione o concertazione deve essere attivata ogni qualvolta una delle parti lo richieda. Durante tale fase le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.

### **ART. 3 - PERMESSI E LIBERTA' SINDACALI**

- 1) Per quanto riguarda i permessi sindacali, si chiede quanto segue:
  - a) che i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione siano utilizzati nel rispetto del monte ore spettanti alla singola Organizzazione sindacale di appartenenza e alla R.S.U., secondo le modalità previste dal CCNL del 7.8.98 e s.m.i.;
  - b) che siano inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina del vigente CCNL. In applicazione di ciò, le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi;
  - c) che le convocazioni e le richieste di incontro fatte dall'amministrazione per partecipare a trattative, confronti, concertazioni e contrattazioni, non rientrino nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come effettivo servizio prestato;
  - d) che venga annualmente trasmesso, agli aventi titolo, il provvedimento di riparto dei permessi spettanti ad ogni organizzazione sindacale, e l'ammontare dei permessi annui usufruiti.
- 2) Per quanto concerne le assemblee:
  - e) nel rispetto del limite massimo consentito la RSU e le OO.SS. possono indire, anche disgiuntamente, assemblee del personale previa comunicazione all'amministrazione, almeno tre giorni prima, della data, luogo e orario della riunione che potrà interessare la generalità dei dipendenti o solo alcune categorie. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea viene svolta di norma all'inizio o alla fine del turno di lavoro, in analogia occorrerà comportarsi per gli uffici con servizi continuativi al pubblico;

- f) l'amministrazione si impegna a mettere a disposizione idonei locali per lo svolgimento delle assemblee.

**ART. 4 - FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
E PER LA PRODUTTIVITA' – abrogato -**

- 1) Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dall'Ente con effetto dal 31.12.2005 ed a valere dall'anno 2006 secondo le modalità definite dall'art. 31 del C.C.N.L. 22.1.2004 e art. 4 del C.C.N.L. 9/2/2006.
- 2) Le risorse decentrate previste dal comma precedente, avendo il Comune di Poirino una spesa per il personale inferiore al 39% delle entrate correnti, sono incrementate dall'anno 2006 di un importo pari allo 0,5% del monte salari riferito all'anno 2003 (art. 4, comma 1 CCNL 9/5/2006).
- 3) Il Comune di Poirino avendo una spesa per il personale compresa tra il 25% ed il 32% delle entrate correnti incrementa ulteriormente le risorse decentrate di cui al comma precedente e con decorrenza dall'anno 2006 con un importo pari allo 0,30% del monte salari 2003 (art. 4, comma 2 lettera a) CCNL 9/5/2006).
- 4) Si confermano le risorse decentrate riferite all'aumento dello 0,20% del monte salari 2001 originariamente destinate al finanziamento delle alte professionalità non istituite nel Comune di Poirino.
- 5) Le risorse decentrate comprendono altresì la somma di Euro 8.000,0,0 storicizzata nel FES 2003, che viene assegnata specificatamente alla Ripartizione Vigilanza per la realizzazione del "progetto viabilità". Le somme eventualmente non utilizzate e per le quali non sussista specifica destinazione alla realizzazione di un progetto o all'istituzione di un servizio aggiuntivo, riconfluiranno nelle disponibilità finanziarie dell'Ente, stante la loro natura originaria di risorsa variabile. L'erogazione di tale risorsa avverrà in base al servizio effettivamente svolto dai partecipanti e valutato a consuntivo tramite la scheda contenuta nel presente CCDI, già utilizzata per l'erogazione del premio individuale di produttività, con l'inserimento di un elemento di valutazione costituito dalle effettive ore prestate per tale servizio/progetto in sostituzione della voce n. 6 "Elaborazioni autonome". Il punteggio personale, potenzialmente assegnabile alla voce n. 6 pari a 30 punti massimi, dovrà essere proporzionale alle ore prestate dal singolo partecipante per la realizzazione del servizio. L'assegnazione del punteggio riferito alla voce 6 avverrà utilizzando la seguente formula:

(punti 30 potenziali) : (numero max ore prestate singolo partecipante) = X : (numero ore prestate singolo partecipante)

L'Ufficio Personale provvederà alla rilevazione ed alla successiva comunicazione al Responsabile della Ripartizione delle ore di servizio per tali tipologie di intervento.

L'effettuazione di minori servizi in termini di ore rispetto al previsto comporterà la rideterminazione delle risorse assegnate con le modalità indicate al comma 10 del presente articolo.

- 6) Le risorse decentrate a decorrere dall'anno 2006 vengono integrate con risorse dell'Ente a seguito dell'istituzione di nuovi servizi ed in considerazione di gestioni dirette di servizi comunali, precedentemente in affidamento esterno, nella misura del 10% dei maggiori proventi derivanti da iniziative pubblicitarie, pubbliche affissioni e pesa pubblica, riferiti agli accertamenti contabilizzati al 31/12 dell'esercizio precedente di cui al documento contabile allegato.

7) Si stabilisce, inoltre, che le risorse decentrate verranno integrate relativamente ai nuovi assunti in modo proporzionale rispetto al FES dell'esercizio precedente ed in considerazione dei pesi equivalenti distinti per categoria. Gli incrementi conseguenti, confluiranno in modo generico al Fondo per le politiche di sviluppo, e per applicazione dei principi di riparto contenuti nel presente CCDI verranno imputati alle Ripartizioni di competenza di cui al documento contabile allegato.

8) Per l'anno 2006, all'interno del fondo per le politiche di sviluppo, viene confermato uno stanziamento di risorse atte a sopperire esigenze eccezionali ed imprevedibili. L'ammontare di tale posta contabile risulta pari ad Euro 3.500,00 finanziata con risorse dell'Ente. L'erogazione di tale risorsa avverrà in base al servizio effettivamente svolto dai partecipanti e valutato a consuntivo tramite la scheda contenuta nel presente CCDI già utilizzata per l'erogazione del premio individuale di produttività con l'inserimento di un elemento di valutazione costituito dalle effettive ore prestate per tale servizio/progetto in sostituzione della voce n. 6 "Elaborazioni autonome". Il punteggio potenzialmente assegnabile alla voce n. 6 pari a 30 punti massimi, dovrà essere proporzionale alle ore prestate dal singolo partecipante per la realizzazione del servizio. L'assegnazione del punteggio riferito alla voce 6 avverrà utilizzando la seguente formula:

(punti 30 potenziali) : (numero max ore prestate singolo partecipante) = X : (numero ore prestate singolo partecipante)

L'Ufficio Personale provvederà alla rilevazione ed alla successiva comunicazione al Responsabile della Ripartizione delle ore di servizio per tali tipologie di intervento.

Le risorse del fondo sopra citato sono a disposizione delle Ripartizioni Tecnica e Vigilanza in parti uguali.

Al personale che abbia aderito formalmente al servizio verrà erogato un corrispettivo pari al 50% di quello derivante dall'applicazione delle valutazioni minime previste dalla citata scheda di valutazione personale con riferimento al numero massimo potenziale dei partecipanti, indipendentemente dal verificarsi della necessità di intervento.

Le somme residue verranno ripartire ed erogate con le stesse modalità descritte al punto 5).

L'effettuazione di minori servizi in termini di ore rispetto al previsto comporterà la rideterminazione delle risorse assegnate con le modalità indicate al comma 10 del presente articolo.

Le risorse eventualmente non utilizzate nel corso dell'anno a fronte delle esigenze eccezionali sopra evidenziate, riconfluiranno nelle disponibilità finanziarie dell'Ente, stante la loro natura originaria di risorsa variabile.

9) Eccezionalmente per l'anno 2006 le risorse residue relative al progetto vigilanza anno 2005 pari ad Euro 2.351,31 sono destinate a specifico progetto consistente nella realizzazione dei corsi per l'abilitazione alla guida dei ciclomotori agli alunni delle scuole medie ed a generica attività di alfabetizzazione dei ragazzi sul Codice della Strada. Tali risorse verranno erogate per applicazione della valutazione così come indicata ai precedenti commi 5 e 8).

10) I progetti/servizi aggiuntivi finanziati con risorse variabili dell'Ente devono essere preventivamente approvati dall'Amministrazione Comunale entro il 31 gennaio di ogni anno unitamente alla quantificazione del monte ore necessario per la loro realizzazione, con l'indicazione delle motivazioni che ne determinano l'istituzione e delle modalità di esecuzione, nonché una calendarizzazione preventiva degli eventi, che richiedono prestazioni aggiuntive. Qualora risulti che l'attuazione del progetto/servizio

non comporti il totale utilizzo del monte ore previsto lo stesso dovrà essere riproporzionato al monte ore effettivamente prestato. Non si procederà alla rideterminazione della risorsa assegnata allo specifico progetto/servizio qualora la differenza del monte ore rilevato a consuntivo risulti contenuta nella misura del 10% in negativo o in positivo rispetto al monte ore originariamente previsto. A far data dall'esercizio 2007 l'Amministrazione Comunale intende fissare preventivamente in ore 400 il budget orario massimo per il progetto viabilità ed ore 70 come budget per gli interventi imprevedibili ed urgenti dedicati singolarmente alla Ripartizione Tecnica ed alla Ripartizione Vigilanza. I progetti/servizi aggiuntivi, da svolgersi oltre al normale orario di servizio, possono, per la loro realizzazione, prevedere la partecipazione del Responsabile di Ripartizione. La partecipazione del Responsabile di Ripartizione concorre a determinare, nel complesso, le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione del progetto/servizio senza che lo stesso ne benefici in fase di erogazione. Qualora le caratteristiche del progetto/servizio evidenzino come elemento predominante per la sua realizzazione il fattore ore lavoro la valutazione dei partecipanti verrà effettuata utilizzando la scheda B) di cui al seguente art. 5. Nel caso in cui l'Amministrazione Comunale individui progetti/servizi per i quali non sia predominante per la loro realizzazione il fattore ore lavoro la valutazione dei partecipanti verrà effettuata utilizzando la scheda A) di cui al seguente art. 5.

- 1) Per l'anno **2006** e per i successivi anni di vigenza del presente C.C.D.I. viene richiesto che le somme del fondo, così come costituito, siano destinate in primis per il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, straordinario e comparto, "progetto viabilità" e fondo per la gestione di eventi eccezionali e imprevedibili.
- 2) La somma residua viene assegnata alle ripartizioni secondo le vigenti modalità di riparto, includendo una ripartizione fittizia individuata per le posizioni organizzative assegnando alle stesse la valorizzazione del peso equivalente pari ad 1,5 - finalizzata esclusivamente alle loro progressioni orizzontali.
- 3) All'interno delle risorse assegnate ad ogni Ripartizione l'Amministrazione Comunale suggerisce il campo di applicazione e le misure minime e massime delle indennità accessorie destinate al personale così come segue:
  - a) Indennità specifica responsabilità ex art. 17 al personale cat. C e D: pro-capite massimo **Euro 2.500,00** annui nel rispetto del limite ricompreso tra il 20% ed il 50% delle risorse;
  - b) per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale e per l'attività di maneggio valori: Euro 250,00 annui nel rispetto del limite ricompreso tra lo 0% ed il 20% delle risorse;
  - c) per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie per il personale dipendente in possesso dei requisiti necessari alla data del 31/12/2005 nel rispetto del limite ricompreso tra il 20% ed il 50% delle risorse;
  - d) per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, a seguito assegnazione di specifico progetto, nel limite ricompreso tra il 10% ed il 30% delle risorse.  
Si precisa, altresì, che le percentuali sopra indicate devono ritenersi a carattere ordinatorio e non perentorio.

Relativamente all'incentivazione di attività correlate alla utilizzazione di risorse destinate a specifiche disposizioni di leggi, quali ad esempio il fondo progettazione interna Ufficio Tecnico, fondo incentivante l'attività di verifica dell'ICI e **fondo definizione condono edilizio**, dette quote devono essere suddivise secondo le modalità dei vigenti regolamenti.

- 4) Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente accordo rimangono nelle disponibilità del fondo ripartizione e riportate all'esercizio successivo.

- 5) I risparmi ottenuti sulla ripartizione fittizia dei Responsabili, istituita esclusivamente per l'effettuazione degli scorrimenti orizzontali, riconfluiranno genericamente al fondo per le politiche di sviluppo e gestiti secondo i principi di riparto contenuti nel presente C.C.D.I.
- 6) Gli incrementi del fondo per le politiche di sviluppo finanziati da risorse non aventi carattere di certezza, quali nello specifico quelli derivanti dall'istituzione di nuovi servizi o gestione dirette di servizi precedentemente gestiti in affidamento esterno, non possono essere destinati agli scorrimenti orizzontali.

### **ART. 5 - CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'**

Si stabilisce di confermare i criteri adottati con i precedenti CCDI:

- a) destrarre dal FES 2006 le risorse destinate all'erogazione delle indennità previste per contratto e precisamente: turno, straordinari, rischio, indennità di comparto, messo di conciliazione ed ufficiali di anagrafe e stato civile, reperibilità, progetto viabilità", nonché fondo gestione eventi eccezionali e imprevedibili;
- b) istituzione di una ripartizione fittizia costituita dalle posizioni organizzative aventi peso equivalente personale pari a 1,5 esclusivamente destinato alle progressioni orizzontali delle stesse;
- c) determinazione ammontare del fondo da assegnare ad ogni ripartizione tenendo conto della dotazione organica con esclusione della posizione organizzativa;
- d) l'utilizzo delle risorse assegnate alle singole ripartizioni avverrà tendenzialmente nel rispetto delle seguenti percentuali differenziate per destinazione:

- indennità specifica responsabilità	tra il 20% ed il 50%
- indennità varie (maneggio valori e disagio)	tra lo 0% ed il 20%
- progressioni orizzontali	tra il 20% ed il 50%
- produttività su progetto	tra il 10% ed il 30%

### **FASE 1: DETERMINAZIONE AMMONTARE DEL FONDO DA ASSEGNARE ALLE RIPARTIZIONI.**

L'assegnazione della quota di fondo ad ogni ripartizione verrà effettuata tenendo conto della dotazione organica della ripartizione stessa alla data di individuazione annuale del fondo per le politiche di sviluppo, preventivamente trasmesso alle RSU aziendali e formalizzato con determinazione del Responsabile della Ripartizione Contabilità e Finanze.

Al personale a tal fine viene attribuito un coefficiente distinto per categoria, e precisamente:

- cat. A      coefficiente: 1
- cat. B      "        1,3
- cat. C      "        1,6
- cat. D      "        2

la cui applicazione per ogni unità lavorativa determinerà la quota di personale equivalente per ogni ripartizione.

Lo schema per il riparto del fondo tra le Ripartizioni, derivante dall'applicazione dei parametri sopra menzionati, può essere così formulato:

Tot.Fondo destinato alla Produttività	X	Tot.Personele equivalente di	=	Quota assegnata per
Tot.Personele equivalente dell'Ente		Ogni singola Ripartizione		Ripartizione

**FASE 2:** DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI E CONSEGUENTE ASSEGNAZIONE DELLE QUOTE DI FONDO AL PERSONALE.

Conclusa la fase di determinazione delle quote di fondo spettanti ad ogni ripartizione si procede al riparto tra il personale ad esse appartenente previa assegnazione e “pesatura” dell’obiettivo di ciascun dipendente.

*Si evidenzia che gli obiettivi dell’Ente, nella loro globalità, nonché quelli settoriali e intersettoriali, sono resi espliciti dal P.E.G. e da tali obiettivi i Responsabili di Ripartizione fanno discendere gli obiettivi individuali raggiungibili, per il personale coinvolto.*

Ad ogni dipendente potrà essere attribuito un solo obiettivo valutabile per l’assegnazione della quota di fondo produttività. Ad uno stesso obiettivo potranno comunque partecipare più dipendenti (es. obiettivo intersettoriale).

*Gli obiettivi, di norma, dovranno essere proposti e comunicati ai propri collaboratori dai Responsabili di Ripartizione entro trenta giorni dall’approvazione del P.E.G. definitivo.*

Il dipendente, qualora non intenda partecipare al raggiungimento dell’obiettivo assegnato, dovrà comunicarlo per iscritto al responsabile della ripartizione nei 5 giorni successivi.

-Obiettivi normali (peso 5): obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al mantenimento degli standard

-Obiettivi impegnativi (peso 7,5): obiettivi con aspetti di particolare difficoltà o importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali sia in termini di prestazioni che servizi erogati

-Obiettivi innovativi (peso 10): obiettivi che determinano un miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione.

Coloro che per propria scelta non partecipano al raggiungimento dell’obiettivo non avranno diritto all’assegnazione di quota del fondo assegnato alla Ripartizione; tale quota rimarrà assegnata al budget della Ripartizione stessa e andrà – a discrezione del responsabile - ad incrementare proporzionalmente le quote fondo degli altri dipendenti per l’anno in corso.

Il sistema di assegnazione dei fondi agli obiettivi specifici garantisce al personale partecipante agli obiettivi **normali** almeno il 50% dell’importo assegnato al personale partecipante al raggiungimento di obiettivi **innovativi**.

Il premio individuale potenziale, assegnato ad ogni dipendente, sarà quindi determinato in base ai seguenti parametri:

- a) La quota di F.E.S. assegnata ad ogni ripartizione con i criteri stabiliti alla “FASE 1”;
- b) La qualifica del dipendente, alla quale è legato un differente coefficiente che determina il personale equivalente, stabilito anch’esso alla “FASE 1”;
- c) Il valore determinato sommando tutti coefficienti del personale equivalente della Ripartizione partecipante al progetto;
- d) Il “peso” del singolo obiettivo al quale il dipendente accetta di partecipare;
- e) Il valore determinato sommando tutti i “pesi” degli obiettivi assegnati ed accettati dai dipendenti della Ripartizione;
- f) Il numero di dipendenti della Ripartizione che partecipano al raggiungimento degli obiettivi

Quanto sopra riportato si può tradurre nella seguente formula matematica che consente di individuare il premio individuale potenziale da assegnare a ciascun dipendente che partecipi al raggiungimento dell’obiettivo da lui accettato:

**Premio Ind.Pot. =**

$$\text{F.do Ripart.} \times \frac{\text{Coeff.Qualifica Pers.}}{\text{Tot.Dip.Eq. omo obiet.}} \times \frac{\text{Peso obiett.proprio}}{\text{Tot.pesi. omo obiet}} \times \frac{\text{tot punti obiett omogenei} \times \text{n. dip. omo obiet}}{\text{Tot.pesi obiett.Rip.}}$$

Dove il significato dei codici alfabetici è il seguente:

**Premio Ind.Pot.** = Premio individuale potenziale;

**F.do Ripart** = Fondo assegnato alla singola ripartizione;

**Coeff.Qualifica Pers** = Coefficiente legato alla qualifica di ciascun dipendente e rappresentante il valore del personale equivalente.

**Tot.Dip.Eq. omo obiet** = Totale dipendenti equivalenti partecipanti alla realizzazione dello stesso tipo di obiettivo, per ogni singola ripartizione, definito omogeneo.

**Peso obiett.proprio** = Peso del proprio obiettivo assegnato ed accettato.

**Tot.pesi. omo obiet** = Totale dei peso-obiettivo di ogni singola ripartizione, per obiettivo omogeneo.

**Tot punti obiett omogenei:** Totale dei punti degli obiettivi omogenei.

**Tot.pesi obiett.Rip:** Totale dei punti degli obiettivi della ripartizione.

**n. dip. omo obiet** = Numero totale dei dipendenti partecipanti alla realizzazione di obiettivi nella Ripartizione.

### **FASE 3: VALUTAZIONE INDIVIDUALE OBIETTIVI:**

Entro il mese di febbraio dell'esercizio successivo a quello in cui sono stati assegnati ed accettati gli obiettivi, ciascun Responsabile di Ripartizione predisponde una relazione dove vengono evidenziati i risultati ottenuti, nonché l'apporto individuale di ogni collaboratore, legati al raggiungimento dell'obiettivo di P.E.G. a suo tempo assegnato.

L'apporto individuale di ogni collaboratore al raggiungimento degli obiettivi è quantificato, anche in termini qualitativi, nella scheda di valutazione degli obiettivi individuali, qui di seguito riportata, che ogni responsabile di Ripartizione consegna ai propri collaboratori contestualmente all'assegnazione dei singoli obiettivi accettati.

Copia della scheda di valutazione debitamente compilata e firmata dai Responsabili delle Ripartizioni viene consegnata al dipendente che potrà entro i 5 giorni lavorativi successivi presentare ricorso scritto e motivato alla Commissione che si conviene essere così costituita: Segretario Comunale quale Presidente, n. 1 componente individuato tra i Responsabili delle Ripartizioni incaricati di p.o., n. 1 componente individuato tra le RSU e 1 segretario verbalizzante.

Il Responsabile incaricato di p.o. partecipante alla Commissione non deve essere il medesimo soggetto che ha espresso la valutazione oggetto di contestazione, per cui viene formulata la seguente tabella per individuare, di volta in volta, il componente appartenente alle posizioni organizzative:

- ricorrente appartenente alla Ripartizione Tecnica / p.o. Ripartizione Contabilità e Finanze
- ricorrente appartenente alla Ripartizione Vigilanza / p.o. Ripartiz. Servizi alla popolazione
- ricorrente appartenente alla Ripart. Servizi alla Popolazione / p.o. Ripartizione Vigilanza
- ricorrente appartenente alla Ripartizione Segreteria / p.o. Ripartiz. Servizi alla popolazione
- ricorrente appartenente alla Ripartizione Contabilità / p.o. Ripartizione Tecnica

Il componente della RSU verrà designato di volta in volta dalla RSU stessa.

I suddetti membri della Commissione non devono essere parte attiva della valutazione.

La Commissione entro 10 giorni accoglie o respinge l'istanza

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI - SCHEDA A)****(valida per l'erogazione del premio individuale di produttività)**

Ripartizione:	
Dipendente Sig/Sig.ra:	
Qualifica:	
Peso obiettivo:	Descrizione:
Premio individuale potenziale:	
Firma del dipendente per accettazione dell'obiettivo individuale/partecipazione al progetto o servizio e data	
<b>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</b>	
1)Rispetto dei tempi	Punti_____max. 10
2)Livello di collaborazione	Punti_____max. 10
3)Capacità di relazione	Punti_____max. 10
4)Grado di responsabilità	Punti_____max. 10
5)Qualità della prestazione	Punti_____max. 10
6)Elaborazioni autonome	Punti_____max. 10
<b>TOTALE</b>	<b>Punti_____max. 60</b>
Firma del dipendente per accettazione della valutazione e data	<b>Il Responsabile della Ripartizione</b>

**SCHEDA B)**

<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI SERVIZI AGGIUNTIVI/PROGETTI</b> (valida per l'erogazione delle quote individuali di risorse destinate a servizi aggiuntivi/progetti)	
Ripartizione:	
Dipendente Sig/Sig.ra:	
Qualifica:	
Obiettivo servizio/Progetto	Descrizione:
Premio individuale potenziale:	
Firma del dipendente per accettazione dell'obiettivo individuale/partecipazione al progetto o servizio e data	
<b>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</b>	
1)Rispetto dei tempi	Punti_____max. 6
2)Livello di collaborazione	Punti_____max. 6
3)Capacità di relazione	Punti_____max. 6
4)Grado di responsabilità	Punti_____max. 6
5)Qualità della prestazione	Punti_____max. 6
6)Ore partecipazione progetto/servizio	Punti_____max. 30
<b>TOTALE</b>	<b>Punti_____max. 60</b>
Firma del dipendente per accettazione della valutazione e data	<b>Il Responsabile della Ripartizione</b>

#### **FASE 4: QUANTIFICAZIONE ED EROGAZIONE PREMIO**

Il punteggio massimo viene stabilito in 60 punti con le modalità di suddivisione previste nelle schede A) e B).

Ottenendo punteggi sino a punti 35 il premio individuale non viene assegnato.

Ottenendo punteggi compresi tra punti 36 e punti 49 il premio individuale viene liquidato proporzionalmente al punteggio ottenuto in base alla seguente formula.

$$\text{Produttività liquidata} = \frac{\text{Premio Individuale potenziale}}{\text{punti 50}} \times \text{punteggio scheda valutazione}$$

Ottenendo punteggi uguali o superiori a punti 50 il premio individuale viene interamente erogato. Eventuali economie manifestatesi in sede di erogazione della produttività causate da valutazioni che non permettano la liquidazione dell'intera quota potenziale spettante a ciascun dipendente, resteranno accantonate a residui e confluiranno nel Fondo Produttività di Ripartizione dell'esercizio successivo.

#### **ART. 6 -VOCI RETRIBUTIVE COLLEGATE A SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI**

- 1) La corresponsione dell'indennità di turno interesserà il personale dipendente che effettua un orario di lavoro su turni, ai sensi dell'art. 22 del CCDI integrativo del 14/09/2000. L'importo totale delle indennità di turno sarà imputato sul F.E.S. generale e non sul F.E.S. delle ripartizioni da cui dipendono i turnisti.
- 2) La corresponsione dell'indennità di rischio spetta ai dipendenti inseriti nelle mansioni previste, per il momento, dall'allegato B) del DPR 347/83, certificate annualmente dal responsabile di ripartizione a gravare sul F.E.S. generale e non sul F.E.S. delle ripartizioni di appartenenza di ciascun dipendente.
- 3) *Non sono cumulabili tra loro le indennità di disagio, di turno e di rischio.*
- 4) Al personale della cat. D, non incaricato delle posizioni organizzative, e della cat. C a cui vengano assegnati compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dell'ex art. 17 CCNL 1.4.99 può essere assegnata una somma annua massima di **Euro 2.500,00**. Le indennità di cui trattasi verranno attribuite annualmente dai responsabili e andranno imputate al F.E.S. di ripartizione.
- 5) Si stabilisce che al personale di cat. A, B e C svolgente attività lavorativa in condizioni disagiate (lavoro esterno: operai comunali e P.M.) venga assegnato un'indennità annua di Euro 250,00. Le indennità di cui trattasi verranno attribuite annualmente dai responsabili e andranno imputate al F.E.S. di ripartizione.
- 6) Si stabilisce di istituire l'indennità di maneggio valori pari ad Euro 250,00 annui all'economista, agli agenti della Polizia Municipale ed a tutti i dipendenti comunali che in ragione dei compiti loro assegnati debbano maneggiare, quantificare e gestire denaro contante a carattere continuativo ed in misura considerevole. L'eventuale attribuzione dell'indennità di cui sopra verrà annualmente disposta dai responsabili delle ripartizioni e graverà sul F.E.S. di ripartizione.
- 7) Si dà atto che l'amministrazione ha istituito la reperibilità e l'applicazione della stessa è destinata agli ufficiali di stato civile.

8) Ai messi notificatori si stabilisce altresì venga attribuita un'indennità di rischio pari ad Euro 15,00 mensili a valere sul FES generale.

Le indennità relative ai punti 2), 4) e 7) sono da erogarsi proporzionalmente su base mensile.

#### **ART. 7 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE** **E SISTEMA DI VALUTAZIONE ANNO 2006**

Per la progressione economica orizzontale nel periodo di vigenza del presente contratto, si stabilisce di mantenere il sistema già adottato per gli anni precedenti , *e precisamente*:

- a) alla selezione può partecipare il personale che al 31.12 dell'anno precedente abbia maturato i seguenti requisiti:
  - almeno due anni di effettivo servizio nella posizione economica immediatamente inferiore;
  - che non abbia riportato sanzioni disciplinari nell'anno precedente comportanti provvedimenti superiori alla censura scritta.
- b) le selezioni verranno effettuate entro una data da individuarsi previo accordo con RSU e OO.SS. per il personale avente i requisiti giuridici, con effetto economico dal 01/01 dell'anno di riferimento.
- c) Le progressioni orizzontali all'interno delle singole ripartizioni dovranno avvenire possibilmente nel rispetto del vincolo percentuale di destinazione delle risorse precedentemente evidenziato.
- d) Partecipano alla selezione tutti i dipendenti comunali in servizio alla data di effettuazione delle selezioni, con decorrenza dei benefici economici dal 01/01 dell'anno di competenza, ed aventi i necessari requisiti di anzianità.

La valutazione degli elementi necessari per la formazione della graduatoria viene effettuata dal Responsabile della Ripartizione. Per il personale incaricato delle posizioni organizzative la valutazione viene effettuata dal Segretario Comunale con possibilità di ricorso al Nucleo di valutazione regolarmente costituito.

Le valutazioni sono portate a conoscenza del dipendente, il quale potrà presentare le proprie osservazioni, nei modi e nei termini già previsti alla fase 3 nel paragrafo relativo ai criteri per l'incentivazione della produttività. Le predette valutazioni serviranno alla formulazione dell'apposita graduatoria per la progressione economica orizzontale.

I criteri sulla base dei quali sono formulate le graduatorie per la selezioni per la progressione economica orizzontale ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente punto, sono quelli risultanti dalla seguente scheda:

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE (valida per la progressione economica orizzontale) selezione del 31/12/_____	
Ripartizione:	
Dipendente sig./sig.ra:	
Qualifica:	
Data ultima progressione economica	
Sanzioni disciplinari superiori alla censura:	
PARAMETRI DI VALUTAZIONE	
1) Rispetto dei tempi	punti _____ max. 10
2) Livello di collaborazione	punti _____ max. 10
3) Capacità di relazione	punti _____ max. 10
4) Grado di responsabilità	punti _____ max. 20
5) Qualità della prestazione	punti _____ max. 20
6) Elaborazioni autonome	punti _____ max. 20
<b>T O T A L E</b>	punti _____ max. 90
	<b>IL RESPONSABILE DELLA RIPARTIZIONE</b> Oppure <b>IL SEGRETARIO COMUNALE</b>

Il punteggio massimo viene stabilito in 90 punti suddiviso in punti 10 massimi per le voci di valutazione 1, 2 e 3 ed in 20 punti massimi per le voci di valutazione 4, 5 e 6.

La graduatoria sarà unica all'interno di ogni ripartizione.

Non entrano in graduatoria i dipendenti che non abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 60.

I risparmi sul fondo della Ripartizione che dovessero verificarsi devono essere computati in aumento sul fondo della medesima ripartizione.

I Responsabili devono parimenti ottemperare ai medesimi obblighi di formazione stabiliti per gli altri dipendenti unitamente alla valutazione effettuata con la pagella, fermo restando il non aver riportato sanzioni, senza il vincolo di almeno due anni di effettivo servizio nella posizione economica inferiore.

### **ART. 8 - FORMAZIONE**

Si stabilisce di dare comunicazione con cadenza semestrale alle OO.SS. del personale coinvolto nelle iniziative formative e della spesa sostenuta per l'aggiornamento.

### **ART. 9 - STRAORDINARIO E BANCA ORE**

Premesso che le prestazioni di lavoro straordinario sono finalizzate a fronteggiare situazioni eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, esse devono essere autorizzate dal Responsabile. Ciascun dipendente dovrà redigere il riepilogo, sottoscritto dal responsabile, dello

straordinario effettuato che dovrà essere tassativamente trasmesso all'ufficio ragioneria entro i quindici giorni successivi la consegna del prospetto delle timbrature. In mancanza non si procederà alla contabilizzazione degli straordinari.

Per l'anno 2006 viene confermato l'ammontare del fondo straordinari dell'esercizio 2003.

Gli straordinari, effettuati, autorizzati e non monetizzati, confluiscono nella banca ore, per un massimo di 36 ore annue pro capite ai sensi dell'articolo 38 bis del CCNL integrativo del 14/09/2000. *A decorrere dall'anno 2007 il limite massimo annuo è stato fissato, a seguito adozione di apposito Regolamento, in 18 ore.*

Il presente paragrafo non si applica ai responsabili delle Ripartizioni.

L'orario di lavoro di trentasei ore settimanali per gli incaricati di posizioni organizzative è improntato a criteri di flessibilità. Tale articolazione è funzionale al corretto adempimento dell'incarico e gli stessi ne rispondono unicamente e direttamente al Segretario Comunale.

### **ART. 10 - RISORSE AGGIUNTIVE –abrogato-**

Vengono conteggiate nella formulazione del Fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività le risorse avente carattere di eventualità e variabilità previste dall'art. 31, commi 2 e 3 del C.C.N.L. 22/01/2004 (es. incentivi progettazione interna Ripartizione Tecnica, incentivi attività di accertamento ICI ed incentivi della definizione dei condoni edilizi).

Le somme destinate al finanziamento delle alte professionalità previste all'art. 37, comma 2 del C.C.N.L. 22/01/2004 vengono destinate genericamente al fondo in quanto tali figure non sono previste nell'organico comunale.

Ulteriori risorse aggiuntive possono derivare da quote derivanti da eventuali contratti di sponsorizzazione preventivamente contrattate con le R.S.U. aziendali ed i rappresentanti delle OO.SS. di zona e soggette a preventiva regolamentazione, nel rispetto comunque della normativa vigente.

### **ART. 11 - RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO – abrogato -**

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzata all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario per raggiungere le 35 ore settimanali nel biennio economico, a parità di salario.

### **ART. 12 – DURATA CCDI**

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 22/1/2004 il presente CCDI ha durata quadriennale ovvero pari alla durata del vigente CCNL, fatte salve le specifiche deroghe contenute nel medesimo articolo.