

COMUNE DI GUALDO CATTANEO
Perugia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DECENTRATO

DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO REGIONI E
AUTONOMIE LOCALI
Triennio 2015/2017



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

Il giorno VENTITRE del mese di NOVEMBRE dell'anno 2015, la delegazione trattante di parte pubblica, composta dai Sigg.ri:

MILLUCCI AUGUSTA Segretario Comunale - Presidente
CERQUIGLINI EDERO Responsabile Area Finanziaria - Membro

Le Organizzazioni Sindacali di categoria, rappresentate dai Sigg.ri:

CECCARINI IVO (F.P. C.G.I.L.)
SPERANZINI MASSIMILIANO (F.P. CISL)

Le R.S.U. rappresentate dai Sigg.ri:

CERQUIGLINI FRANCESCO
TOSTI CARLO
BOCCONI GIANLUCA

Si sono incontrate per la definizione del nuovo accordo decentrato integrativo previsto dai vigenti CCNL

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Decentrato valido per il triennio 2015/2017, decorrente dal 1/1/2015, stante il preaccordo sottoscritto in data 6/10/2014 dalla parti e recepito dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 119 del 13/11/2014.

PREMESSA

Le parti, nello stipulare il presente Contratto Collettivo Integrativo, si impegnano affinché nell'Ente siano valorizzati i servizi pubblici e riconoscono l'importanza della contrattazione dell'organizzazione del lavoro, della valorizzazione della professionalità, della intangibilità dei diritti, della tutela di tutte le lavoratrici e lavoratori.

Le stesse si impegnano a garantire, ove possibile, la gestione diretta di tutti i servizi attualmente gestiti, anche, se necessario, ricorrendo a forme di convenzione tra enti pubblici.

FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (di seguito CCID) si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dipendente (con esclusione di quello con qualifica dirigenziale) di questo Ente, nelle forme e nei modi stabiliti dal CCNL e dal CCID, nonché a tutto il personale interessato da processi di mobilità in conseguenza di soppressione, trasformazione o esternalizzazione dei servizi, fino all'individuazione, previo accordo sindacale, della nuova area contrattuale di appartenenza.

Il presente contratto viene sottoscritto in attuazione dell'art. 65 del D.Lgs. 150/2009, nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge.

Art. 2

Durata e validità

Il presente CCID ha validità triennale e decorrenza dal 1/1/2015, salvo gli istituti per i quali è specificatamente indicata una validità diversa.

Lo stesso alla scadenza, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCID.

Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

La validità del presente contratto è subordinata alla verifica e controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio da parte dell'Organo di Revisione Contabile e dal rilascio quindi della apposita certificazione.

Art. 3

Modalità di formazione del contratto

Per la validità della sottoscrizione del CCID e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali occorre:

- a) Da parte della delegazione trattante di parte pubblica, deve essere sottoscritta almeno dal Presidente;
- b) Da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere sottoscritta dalla RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, così come interpretato dal CCNQ 6/6/2004. E' facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della Parte Pubblica, od, in sua assenza, di altro componente delle medesima.

Nella determinazione della data ed ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dall'orario di lavoro.

Art. 4 Relazioni sindacali

Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente, oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.

Pertanto stabiliscono che il sistema delle relazioni sindacali avviene con le modalità di cui al presente CCID.

Art. 5 Informazione

L'Ente riconosce il valore del confronto e si impegna ad informare i soggetti sindacali firmatari del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli art. 1175 e 1375 del Codice Civile.

L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata ed agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

Art. 6 Agibilità Sindacali

Nel monte ore di permesso sindacale che gli accordi nazionali assegnano alla RSU, rientrano le attività della stessa RSU.

L'esercizio dei diritti sindacali è tutelato favorendo, nel limite del monte ore spettante ai sensi anche di quanto previsto in materia dall'accordo quadro del 9 Agosto 2000 e successive modificazioni, l'attività dei delegati e dei componenti degli organismi dirigenti

della Organizzazioni Sindacali, all'interno del proprio posto di lavoro e la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali aderiscono. In caso di assenza dal servizio, i delegati o i rappresentanti sindacali aziendali, sono tenuti a darne preavviso almeno due giorni prima, al rispettivo responsabile.

L'Amministrazione è tenuta a mettere a disposizione della R.S.U. e delle Organizzazioni Sindacali Aziendali, un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni.

Ai sensi dell'Art. 25 della legge 300/70, le R.S.U. e le OO.SS. Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Consentire altresì, l'uso del telefono, fax e di tutti i strumenti tecnologici, in dotazione presso l'Ente per l'acquisizione e la trasmissione dei dati.

I lavoratori a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento.

Durante l'orario di lavoro per un massimo di Dodici ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee generali o di settore o di area, possono essere convocate dalla R.S.U. o dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, dandone comunicazione all'Ente almeno Due giorni prima e in orari che possano favorire la massima partecipazione dei dipendenti e che, nello stesso tempo, possano creare minimi disagi al servizio e all'utenza.

L'assemblea potrà riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi.

La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione.

Art. 7

Interpretazione autentica del presente CCID

Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nel presente Contratto.

Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa.

In alcun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 8

Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n° 146 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi del CCNL sottoscritto il 19/09/02, i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente sono i seguenti:

- Il servizio di stato civile, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti, limitatamente ad 1 unità in orario di sportello;
- Il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici elettorali competenti, limitatamente ad 1 unità;
- Il servizio cimiteriale, limitatamente al ricevimento ed all'inumazione delle salme, limitatamente ad 1 unità;
- Il servizio di Protezione Civile, da presidiare con il personale in servizio;
- Il servizio attinente alle reti stradali limitato allo sgombero delle nevi o in presenza di calamità naturali o per pronto intervento, da assicurare mediante l'impiego di squadre di pronto intervento poste in servizio di reperibilità;



Art. 9 **Contingenti di personale**

I Dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente articolo tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

Sono invece esonerati dalla prestazione di qualsiasi forma lavorativa i dirigenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCID e i componenti della R.S.U. Aziendale.

Art. 10 **Modalità di effettuazione degli scioperi**

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione nei modi e termini previsti dalle norme vigenti.

In caso di sciopero nazionale le comunicazioni di cui sopra sono assolute con la comunicazione data a livello nazionale.

In caso di sciopero regionale le comunicazioni di cui sopra sono assolute con la comunicazione data a livello regionale.

In caso di sciopero attinente al solo ambito Aziendale le comunicazioni di cui sopra sono assolute con la comunicazione data all'Amministrazione e alla Prefettura competente.

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 11

Costituzione del fondo per il salario accessorio

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione degli istituti dei vigenti CCNL risulta essere così costituito da:

1. **risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL 22/01/2004 e successive modificazioni ed integrazioni,**
2. **risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL,**
3. **Le risorse stabili o variabili che verranno eventualmente definite e previste dai nuovi CCNL**

Il fondo, secondo la vigente disciplina legislativa, dovrà essere annualmente decurtato in relazione al numero dei dipendenti cessati dal servizio.

Il fondo viene costituito con provvedimento del Responsabile del Settore Finanziario e opportunamente comunicato alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 12

Utilizzo delle Risorse

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- a) Progressioni economiche orizzontali (PEO) – I criteri e le modalità sono stabilite nei successivi articoli
- b) Indennità di Comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.
- c) R.I.A. e L.E.D. del personale in servizio – Stante che nella quantificazione del fondo delle risorse decentrate, sono evidenziate le somme destinate a tali istituti, la quota corrispondente destinata ai dipendenti in servizio che ancora godono di tale trattamenti viene finanziata con dette risorse.
- d) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti

criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni specifiche o particolari responsabilità. Le risorse decentrate finanziano:

- Indennità di rischio
- Indennità di turno
- Indennità di reperibilità
- Indennità di maneggio valori
- Indennità di disagio
- Indennità per specifiche responsabilità

h

e) Compensi per la premialità individuale e collettiva (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei criteri e con le modalità di cui al *sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Gualdo Cattaneo*. La realizzazione di un sistema di valutazione permanente, delle risorse umane, riveste una importanza strategica nella gestione per il Comune di Gualdo Cattaneo. Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti. Per essere efficace il sistema deve collegarsi a meccanismi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli strumenti amministrativi. (Per questa ragione si collega alla procedura del PEG). Deve essere equo e trasparente, per far sapere ai dipendenti, sulla base di quali parametri saranno valutati, quando e da chi. Il sistema che si sta mettendo a punto farà perno sui risultati ottenuti dal gruppo ed individualmente.

f) Altre indennità e incentivi da evidenziare nel Fondo - transitano per il fondo delle risorse decentrate, sia in quantificazione che in utilizzo, pur se finanziate con altri mezzi, le risorse destinate a:

- Incentivi di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006
- somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI
- Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT
- risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabili delle dotazioni organiche) di cui all'art. 15 c. 5

(personale polizia trasferito a UNIONE DEI COMUNI)

La quota del fondo delle risorse decentrate riferita al personale della Polizia Municipale, trasferito alla Unione dei Comuni "Terre dell'Olio e del Sagrantino" a decorrere dal 1/7/2013, nonché quella riferita al personale del servizio informatico trasferito a decorrere dal 1/2/2014, dovrà essere conservata a tale fine e trasferita annualmente all'Unione stessa.

L'importo di dette risorse è stato definito con Determinazione del responsabile Area Finanziaria n. 240 del 12/9/2013 e n. 53 del 25/2/2014.

Analoga disciplina dovrà essere adottata per eventuali futuri trasferimenti di personale.

Art. 13
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

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 di cui al precedente art. 11.

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.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso vi siano risorse disponibili nella parte stabile. Nel periodo 2013/2014 le progressioni economiche, sulla base del dettato del D.L. 78/2010 e successive modificazioni e integrazioni, producono solo effetti giuridici.

Per il corrente anno 2015 e per gli anni seguenti, le eventuali progressioni economiche orizzontali, potranno essere attivate esclusivamente sulla base delle seguenti regole:

1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;

3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

4) 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;

5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

6) I criteri per la progressione economica orizzontale sono differenziati per alcune categorie ed all'interno di esse al fine di dare pesi diversi ai fattori di valutazione in

relazione alle diverse posizioni economiche alla luce delle indicazioni contenute nell'art. 5 comma 2 del CCNL 31/3/99.

Opportunamente si ritiene necessario articolare gli elementi valutativi secondo schede di valutazione ordinate in 2 tipologie:

- a) scheda di tipo 1: 1.1 per la progressione economica della cat. A e da B1 a B2;
 1.2 per la progressione economica della cat. B da B2 a B5;
 1.3 per la progressione economica della cat. C da C1a C3;
- b) scheda di tipo 2: 2.1 per la progressione da B5 a B7 e da C3/C5;
 2.2 per la progressione economica della categoria D)

Relativamente alla scheda di tipo "1" si assumono i seguenti criteri:

- **Punto 1** – Esperienza acquisita: si intende

- a) l'anzianità di servizio nelle diverse categorie;
- b) la capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto in particolare per la categoria "A" e "B"

- **Punto 2** – Risultati ottenuti:

Verrà preso in considerazione il conseguimento degli obiettivi definiti nel PEG dall'Ente o esplicitamente attribuiti dal Dirigente o Responsabile di Servizio.

- **Punto 3** – Prestazioni rese:

La valutazione da parte del Responsabile di struttura/servizio delle prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento, collegati alle attività lavorative, deve tenere conto del processo di valutazione annuale che riguarda le prestazioni rese e il contributo di raggiungimento degli obiettivi o a progetti di innovazione organizzativa e tecnologici.

La valutazione annuale elaborata dal dirigente o Responsabile utilizzata con parametri per l'erogazione della produttività annuale è fattore di valutazione per la progressione orizzontale.

Saranno inoltre valutate le capacità professionali, certificate da titoli riconosciuti, apprese dal lavoratore anche in modo autonomo.

- **Punto 4** – Impegno e qualità della prestazione individuale:

Le parti concordano che la valutazione individuale deve essere riferita alla prestazione lavorativa e non alla persona. La valutazione sarà effettuata dal Dirigente e/o Responsabile di Servizio e dovrà avvenire sulla base dei seguenti criteri, utilizzando la modalità di verifica binaria SI/NO:

- a) Capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa;
- b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- c) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
- d) Capacità di rapporto con l'utenza;
- e) Rispetto dei tempi di lavoro;
- f) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato;
- g) Capacità di autoaggiornamento (per le categorie C)

Relativamente alla scheda di tipo "2" trattandosi delle ultime posizioni economiche della cat. "B" e "C" e della cat. "D" la valutazione assume una forma ed un punteggio diversificati; i fattori valutativi sono i seguenti:

- esperienza acquisita;
- risultati ottenuti;
- prestazioni rese a seguito di arricchimento professionale anche per processi riorganizzativi;
- impegno e qualità della prestazione individuale;
- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi nell'Ente, etc;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative.

Le schede con i fattori di valutazione espressi anche più in dettaglio sono allegate al presente CID (**Allegato A**).

Le schede valutative sono redatte a cura del Responsabile di Settore, con una validazione finale del Nucleo di valutazione.

Per quanto attiene alla valutazione dei Responsabili a capo della struttura di massima dimensione presente nell'Ente, essa è effettuata dal Segretario Comunale di concerto con il Nucleo di valutazione, sentito il Sindaco.

4. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno DUE anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio di un anno di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

5. 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 A;

6. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 60 relativamente alle schede 1.1, 1.2, 1.3 e quelli che ottengono meno di 420 punti, relativamente alle schede 2.1 e 2.2;

7. 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;

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo, le risorse necessarie vengono annualmente definite.

ART. 14
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO
DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004.

Sono da imputare sul fondo le risorse destinate alla corresponsione della indennità di comparto per il personale assunto con contratto a tempo determinato.

ART. 15
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLA R.I.A. e del
L.E.D. PER IL PERSONALE IN SERVIZIO

Nella definizione delle risorse stabili del Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2005, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, gli importi evidenziati quale R.I.A. e L.E.D. sono quelli riferiti all'anno 1998.

ART. 16
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO
DELLE INDENNITA' DI RISCHIO

1. Spetta al Responsabile di ogni Area l'individuazione dei dipendenti beneficiari del presente istituto secondo le regole che seguono.
2. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:
 - a) Al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare continua e diretta esposizione al rischio per la salute e l'integrità personale;
 - b) è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
 - c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;
 - d) Le figure professionali aventi diritto vengono individuate in quelle dichiarate dall'allegato "B" al C.C.N.L. approvato con D.P.R. 347 del 1983 che di seguito si riporta:

Allegato B

Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale

a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui all'art. 26, punto g), del presente accordo e le attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopra esposti, è determinata con provvedimento degli organi deliberanti dell'ente, sulla base di apposita dichiarazione motivata e rilasciata sotto la propria diretta responsabilità del responsabile del settore presso cui il personale addetto presta servizio.

Qualora vi fosse personale delle categorie anzidette non adibito, anche temporaneamente alle attività comportanti rischio, al medesimo la indennità di L. 240.000 viene corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio; per i restanti periodi compete invece l'indennità di L. 120.000 annua rapportata al periodo di non esposizione a rischio.

L'indennità verrà liquidata con cadenza semestrale a seguito di apposita determinazione del responsabile dell'Area di riferimento.

ART. 17 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO

Spetta al Responsabile di ogni Area definire e programmare annualmente i servizi da svolgersi con turnazione. La proposta deve essere preventivamente approvata con atto della Giunta Comunale e partecipata alle RSU;

L'indennità di turno, sulla base di quanto disposto dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000, che testualmente recita:

Art. 22. Turnazioni.

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. 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.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. 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.

5. 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).
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

è corrisposta:

- a) al personale che opera in strutture per le quali l'orario di servizio è organizzato in almeno due turni di lavoro che coprano almeno 10 ore di servizio giornaliero;
- b) è quantificata nella misura oraria prevista dal CCNL;
- c) Compete solo per i periodi di effettivo lavoro in turnazione;

L'indennità verrà liquidata con cadenza semestrale a seguito di apposita determinazione del responsabile dell'Area di riferimento.

ART. 18

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Spetta al Responsabile di ogni Area definire e programmare annualmente i servizi da svolgersi in reperibilità. La proposta deve essere preventivamente approvata con atto della Giunta Comunale e partecipata alle RSU;
2. L'indennità di reperibilità, sulla base di quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000, che testualmente recita:

Art. 23. Reperibilità.

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L. 20.000 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale (3).

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4 (4).

è corrisposta:

- a) al personale che sulla base dell'apposito provvedimento attuativo del

- Responsabile del servizio, opera nei servizi per i quali sarà previsto l'istituto della reperibilità
- b) è quantificata, sulla base delle disposizioni contrattuali, nella misura giornaliera prevista dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000;
 - c) compete solo per i periodi di effettiva durata della prestazione in reperibilità;

L'istituto della reperibilità è attivabile esclusivamente per la gestione dei seguenti servizi:

SERVIZI
VIABILITA'
PUBBLICA ILLUMINAZIONE
SERVIZI CIMITERIALI

Si stabilisce un tetto massimo di spesa annua pari a € 8.000,00.

Nel caso in cui si prevede un superamento di tale limite, prima di dar corso al servizio occorre definire nuovi criteri con un accordo con le OO.SS.e R.S.U

L'indennità verrà liquidata con cadenza semestrale a seguito di apposita determinazione del responsabile dell'Area di riferimento.

ART. 19 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

1. L'indennità di maneggio valori:

- a) è corrisposta al personale effettivamente adibito al maneggio di valori per i giorni di effettiva destinazione a tale servizio;
- b) è quantificata, nella seguente misura giornaliera:
 - Di € 0,50 per importo annuo di movimenti di incasso da € 500,00 a € 5000,00;
 - Di € 1,00 per importo annuo di movimenti di incasso da € 5001,00 a € 25000,00
 - Di € 1,50 per importo annuo di movimenti di incasso superiore a € 25000,00
- c) Tale importo compete in misura intera per ciascuna struttura o ufficio preposto al maneggio di valori, per cui se più dipendenti sono incaricati delle effettive riscossioni di un medesimo ufficio o struttura, la misura giornaliera sopra definita viene ripartita tra i dipendenti addetti, sulla base delle indicazioni del responsabile di area cui spetta individuare gli agenti contabili aventi diritto a tale indennità;

Gli uffici preposti al maneggio valori sono:

- Economato
- Servizio demografico
- Servizio riscossione Cosap temporanea

L'indennità verrà liquidata con cadenza semestrale a seguito di apposita determinazione del responsabile dell'Area di riferimento.

ART. 20
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE A COMPENSARE
L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE
DISAGIATE.

1. L'indennità di disagio:

- a) è corrisposta al personale effettivamente adibito a mansioni particolarmente disagiate di categoria A, B e C
- b) è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni, nonché per coloro che beneficiano dell'Indennità di rischio;**
- c) è quantificata, nella misura mensile di € 30,00;
- d) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al disagio;

L'indennità verrà liquidata con cadenza semestrale a seguito di apposita determinazione del responsabile dell'Area di riferimento.



ART. 21
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLA INDENNITA'
PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'
DA PARTE DEL PERSONALE DI CAT. B, C e D

Per i dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità fino ad un massimo di €. 2500,00 annui lordi.

Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singola Area, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. Detti provvedimenti da emanarsi tassativamente entro 30 giorni dalla firma del presente CCID dovranno definire le responsabilità assegnate.

I compensi di cui al presente articolo sono subordinati all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza, diverso dalle ferie, superiore ad un mese.

Gli affidamenti sono revocabili .

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D ed i relativi compensi annui sono stabiliti come segue:

	compiti e specifiche responsabilità	Indennità annua attribuibile in %le su massimo
1	Responsabilità riferite a personale di categoria B individuate dal responsabile di Area, per coordinamento di squadre operai (capi Operai)	30%
2	Responsabilità riferite a personale di categoria B individuate dal responsabile di Area, aventi la qualifica di Cuoco/a addetti alla preparazione di cibi	25%
3	Responsabilità riferite a personale di categoria C individuate dal responsabile di Area, per coordinamento di almeno 4 operatori di pari o inferiore categoria o di squadre operai (capi Operai)	30%
4	Responsabilità riferite a personale di categoria C individuate dal responsabile di Area, per affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi	35%
5	Responsabilità riferite a personale di categoria C individuate dal responsabile di Area, per conduzione di una struttura organizzativa (Ufficio/Servizio)	40%
6	Responsabilità riferite a personale di categoria D individuate dal responsabile di Area, per coordinamento di almeno 4 unità di operatori di categoria pari o inferiore	35%
7	Responsabilità riferite a personale di categoria D individuate dal responsabile di Area, per affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi	40%
8	Responsabilità riferite a personale di categoria D individuate dal responsabile di Area, per conduzione di una struttura organizzativa (Ufficio/Servizio)	45%
9	Responsabilità riferite a personale di categoria D individuate dal responsabile di Area, per svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale con connesso possesso di detto requisito (iscrizione ad albo professionale)	50%

In presenza di personale di categoria **C** al quale sono attribuite le responsabilità per 2 dei 3 requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 45%

In presenza di personale di categoria **C** al quale sono attribuite le responsabilità per tutti e 3 i requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 50%

In presenza di personale di categoria **D** al quale sono attribuite le responsabilità per 2 dei 4 requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 50%

In presenza di personale di categoria **D** al quale sono attribuite le responsabilità per 3 dei 4 requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 60%

In presenza di personale di categoria **D** al quale sono attribuite le responsabilità per tutti e 4 i requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 70%

Le schede di definizione delle indennità spettanti a ciascun dipendente cui sono affidate le responsabilità da parte del Responsabile dell'Area, redatte a cura dello stesso responsabile, secondo il prospetto allegato "B" dovranno essere oggetto di verifica e ottenere il parere favorevole della conferenza dei Responsabili di Area unitamente al Segretario Comunale.

Si stabilisce un tetto massimo di spesa annua pari a € 16.500,00

Nel caso in cui si prevede un superamento di tale limite, prima di dar corso al servizio occorre definire nuovi criteri con un accordo con le OO.SS.e R.S.U

L'indennità verrà liquidata con cadenza semestrale a seguito di apposita determinazione del responsabile dell'Area di riferimento.

ART. 22
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO
DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI
LAVORATORI.

Per i 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 nella misura massima di €. 300,00 annui lordi.

Tali compiti, funzioni o responsabilità sono:

- Qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi;
- Archivistici informatici, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile

L'indennità di cui al presente punto non può essere cumulata a quella di cui allo stesso art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, per le stesse funzioni.

Le figure professionali aventi diritto vengono individuate nelle seguenti:

UFFICIALE DEI SERVIZI DEMOGRAFICI
RESPONSABILE DEI TRIBUTI (nominato dalla G.C.)

ART. 23
UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO
DELL'ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI O ALL'ACCRESCIAMENTO DI QUELLI
ESISTENTI

Per le finalità di questo istituto occorre predisporre appositi piani di attività consistenti nel prestare, per il periodo di durata del piano stesso, un numero di ore superiore a quelle di norma dovute nella stessa giornata lavorativa, per fronteggiare specifiche esigenze di attivazione di nuovi servizi o di accrescimento di quelli esistenti della struttura di appartenenza, ovvero di altre strutture nel caso di piano intersettoriale.

I piani di attività devono essere in sintonia con gli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale e possono comportare anche attività diversa da quella ordinaria.

Gli stessi debbono essere definiti dai Responsabili di Area annualmente entro il mese di febbraio e appositamente approvati dalla Giunta Comunale.

La partecipazione dei dipendenti ritenuti necessari per professionalità e funzionalità al piano, è volontaria ed avviene, ove possibile, seguendo il criterio di rotazione. In assenza del numero dei dipendenti necessario per la esecuzione del piano, la partecipazione diventa obbligatoria, seguendo, comunque, il criterio della rotazione.

Il coinvolgimento nei piani di dipendenti assegnati a settori e/o servizi diversi da quello proponente avviene previo consenso del relativo responsabile. Per tutta l'attività prevista nel piano detti dipendenti dipendono esclusivamente dal coordinatore del piano stesso.

Le ore lavorate in eccedenza al normale orario di lavoro devono essere retribuite nell'ambito dei limiti vigenti per il lavoro straordinario oppure recuperate, secondo la volontà del dipendente interessato, fatte salve le specifiche esigenze di servizio.

Spettano al dipendente la seguente indennità:

- 1) Per lavoro in giorno feriale: Indennità lorda di € 4,00 oraria;
- 2) Per lavoro in giorno festivo: Indennità lorda di € 6,00 oraria;

Qualora i servizi dovessero coincidere con l'orario normale dei pasti, ai dipendenti spetta l'erogazione del buono pasto.

Alla liquidazione dei compensi individuali, provvede il coordinatore responsabile del progetto.

Per il finanziamento della presente indennità, si fa riferimento a quelle di cui all'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 1/4/1999

ART. 24
UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI
INCENTIVI PER PRESTAZIONI DI SERVIZI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE


Per la realizzazione di particolari adempimenti, previsti da specifiche norme di legge, quali quelli legati all'esame delle pratiche di condono edilizio e/o urbanistico, possono essere predisposti appositi programmi di attività consistenti nel prestare, un numero di ore al di fuori del normale orario di servizio.

La partecipazione dei dipendenti ritenuti necessari per professionalità e funzionalità al piano, è volontaria ed avviene, ove possibile, seguendo il criterio di rotazione. In assenza del numero dei dipendenti necessario per la esecuzione del piano, la partecipazione diventa obbligatoria, seguendo, comunque, il criterio della rotazione.

Il coinvolgimento nei piani di dipendenti assegnati a settori e/o servizi diversi da quello proponente avviene previo consenso del relativo responsabile. Per tutta l'attività prevista nel piano detti dipendenti dipendono esclusivamente dal coordinatore del piano stesso.

La misura dei compensi, quali incentivi al personale partecipante al programma, sulla base di quanto previsto dalle specifiche norme di legge, sarà definita negli atti di approvazione del programma stesso, da parte della Giunta Comunale.

Per il finanziamento della presente indennità, si fa riferimento a quelle di cui all'art. 15, comma 1, lettera K) del C.C.N.L. del 1/4/1999



ART. 25
UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED
IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E QUADRO COMPLESSIVO .

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili e variabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La realizzazione di un sistema di valutazione permanente, delle risorse umane, riveste una importanza strategica nella gestione per il Comune di Gualdo Cattaneo. Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti. Per essere efficace il sistema deve collegarsi a meccanismi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli strumenti amministrativi. (Per questa ragione si collega alla procedura del PEG). Deve essere equo e trasparente, per far sapere ai dipendenti, sulla base di quali parametri saranno valutati, quando e da chi. Il sistema che si sta mettendo a punto farà perno sui risultati ottenuti dal gruppo ed individualmente.

Infatti prevederà che il Nucleo di Valutazione, valuti i dipendenti incaricati sulle posizioni organizzative e che questi ultimi valutino tutti gli altri dipendenti del Settore.

Le parti concordano che i meccanismi per l'erogazione della produttività collettiva, i quali si fondano su di un sistema di valutazione delle prestazioni annuali dei dipendenti, sia di gruppo che individuali, sono quelli definiti nel Regolamento

approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 144 del 21.12.2011, allegata al presente accordo.

E' prevista una decurtazione di detto incentivo, nella misura del 25%, a carico dei dipendenti che percepiscano nell'anno di riferimento, risorse di cui al successivo art. 25, in misura superiore a € 3.000,00.

ART. 26 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AD ALTRE FUNZIONI

Fondi destinati a compensare:

- **prestazioni art. 18 Legge 109/94**

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono definiti dal Responsabile di Settore – P.O. sulla base delle prescrizioni di legge e di quelle contenute nel vigente Regolamento.

Le risorse annualmente destinate a tale fine verranno inserite nel Fondo entro il 31 gennaio dell'anno successivo

- **incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI (art. 59,, comma 1 – lett. d) D.Lgs. 446/97)**

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono definiti dal Responsabile di Settore – P.O. sulla base delle prescrizioni di legge e di quelle contenute nel vigente Regolamento.

Le risorse annualmente destinate a tale fine verranno inserite nel Fondo entro il 31 gennaio dell'anno successivo

- **compensi corrisposti dall'ISTAT per le attività di rilevazione statistica**

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono definiti dal Responsabile di Settore – P.O. con proprie determinazioni.

Le risorse annualmente destinate a tale fine verranno inserite nel Fondo entro il 31 gennaio dell'anno successivo

- **Alte Professionalità di cui agli art. 8,9,10 e 11 del CCNL 31/3/1999**

Le risorse destinate a tale istituto, nel limite massimo indicato nella costituzione del Fondo variabile, sono utilizzate per retribuire le Alte Professionalità individuate e nominate ai sensi del vigente regolamento.

ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 27 COMPENSI INCENTIVANTI PER ATTIVITA' E PRESTAZIONI PREVISTE DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE E FINANZIAMENTI ESTERNI

Le risorse che derivano dalla Legge 109, dalla 449, tributi ed altre e vengono ripartite fra il personale addetto alle specifiche attività.

A tal fine si fa espresso riferimento agli appositi regolamenti.

Art. 28
COPERTURA ASSICURATIVA

L'Ente, ha stipulato apposita polizza assicurativa per la copertura dei rischi derivanti dall'assunzione di responsabilità dei dipendenti incaricati di responsabilità verso l'esterno ivi compreso il patrocinio legale salvo l'ipotesi di dolo o colpa grave.

Ha stipulato altresì apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, per l'espletamento del servizio, del proprio mezzo di trasporto.

Tale polizza è rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del proprio mezzo di trasporto e dei beni trasportati, nonché di lesioni o di decesso del dipendente stesso e delle persone di cui è stato autorizzato il trasporto.

Le condizioni delle polizze assicurative stipulate, sono a disposizione della R.S.U. aziendale e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCID, ai sensi del comma 7 dell'Art. 43 del CCNL 1/4/1999.

Art. 29
DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Le disposizioni di cui al presente CCID hanno efficacia a partire dal 1/1/2015. Fino all'anno 2014 sono confermate le modalità vigenti in attuazione del CCID stipulato nell'anno 2005 e successivamente prorogato, con appositi accordi annuali.

Art. 30
DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto dal presente CCID in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo decentrato sostituiscono ogni altra disposizione precedente.

Letto, confermato e sottoscritto

COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Allegato A)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER SVILUPPO ECONOMICO ORIZZONTALE 01.01. _____
E SUCCESSIVI:

Cognome _____ Nome _____ nato a _____ il _____
Area di attività _____ Settore/Servizio _____ Ufficio _____
Categoria _____ in servizio dal _____ nella cat. _____
attuale dal _____

**Categoria A
e da B1 a B2**

L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri:			
		Punti	
1) Esperienza acquisita: punteggio massimo		55	
2) Risultati ottenuti		20	
3) Prestazioni rese		13	
4) Impegno e qualità		12	
Elementi ponderativi			
1) Esperienza acquisita	punti da a		Punteggio attribuito
a) La capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto	1	20	
b) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria 1 punti per ogni anno o frazioni sup. a sei mesi			
c) Anzianità di servizio acquisita fuori categoria 0,50 punti per ogni anno o frazione superiore a sei mesi			
Totale			
2) Risultati ottenuti	da a		
a) grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi contenuti nel PEG o indicati dal Dirigente e/o Responsabile dei Servizio	1	20	
3) Prestazioni rese		da a	
a) Tenuto conto del processo di valutazione annuale si valutano le prestazioni rese anche in conseguenza dei processi formativi o con riferimento a progetti di innovazione organizzativa e tecnologica	1	10	
b) Titoli conseguiti autonomamente	1	3	
4) Impegno e qualità della prestazione individuale: 2 punti per ogni SI, 0 punti per ogni NO			
	SI NO		
a) Capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa			
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario e della prestazione			
c) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro			
d) Capacità di rapporto con l'utenza			
e) Rispetto dei tempi di lavoro			
f) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato			
*		Totale	
Totale punteggio conseguito			

* Il Dipendente che ottiene meno di 60 punti è escluso dalla valutazione
A parità di punteggio prevale l'anzianità di servizio ed ancora quella anagrafica

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO COMPETENTE



COMUNE DI GUALDO CATTANEO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER SVILUPPO ECONOMICO ORIZZONTALE 01.01. _____
E SUCCESSIVI:

Cognome _____ Nome _____ nato a _____ il _____
Area di attività _____ Settore/Servizio _____ Ufficio _____
Categoria _____ in servizio dal _____ nella cat. _____
attuale dal _____

Categoria da B2 a B5

L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri:		
	Punti	
1) Esperienza acquisita: punteggio massimo	42	
2) Risultati ottenuti	23	
3) Prestazioni rese	23	
4) Impegno e qualità	12	
Elementi ponderativi		
1) Esperienza acquisita	punti da a	Punteggio attribuito
a) La capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto	1 12	
b) anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita un punto per ogni anno o frazioni superiore a sei mesi		
c) anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,5 punti per ogni anno o frazione superiore a sei mesi		
d) anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione attribuita 0,75 punti per ogni anno o frazione superiore a sei mesi		
e) anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,20 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi		
Totale		
2) Risultati ottenuti	da a	
a) grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi contenuti nel PEG o indicati dal Dirigente e/o Responsabile dei Servizio	1 23	
3) Prestazioni rese		
	da a	
a) Tenuto conto del processo di valutazione annuale si valutano le prestazioni rese anche in conseguenza dei processi formativi o con riferimento a progetti di innovazione organizzativa e tecnologica	1 18	
b) Titoli conseguiti autonomamente	1 5	
4) Impegno e qualità della prestazione individuale: 2 punti per ogni SI, 0 punti per ogni NO		
	SI NO	
a) Capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa		
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario e della prestazione		
c) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro		
d) Capacità di rapporto con l'utenza		
e) Rispetto dei tempi di lavoro		
f) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato		
* Totale		
Totale punteggio conseguito		

* Il Dipendente che ottiene meno di 60 punti è escluso dalla valutazione

A parità di punteggio prevale l'anzianità di servizio ed ancora quella anagrafica

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO COMPETENTE

COMUNE DI GUALDO CATTANEO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER SVILUPPO ECONOMICO ORIZZONTALE 01.01. _____
E SUCCESSIVI:

Cognome _____ Nome _____ nato a _____ il _____
Area di attività _____ Settore/Servizio _____ Ufficio _____
Categoria _____ in servizio dal _____ nella cat. _____
attuale dal _____

Categoria da C1 a C3

L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri:

	Punti
1) Esperienza acquisita: punteggio massimo	30
2) Risultati ottenuti	28
3) Prestazioni rese	28
4) Impegno e qualità	14

Elementi ponderativi	punti	Punteggio attribuito
1) Esperienza acquisita		
a) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita, un punto per ogni anno o frazioni superiore a sei mesi		
b) anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,5 punti per ogni anno o frazione superiore a sei mesi		
c) anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione attribuita 0,75 punti per ogni anno o frazione superiore a sei mesi		
d) anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,20 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi		
Totale		
2) Risultati ottenuti	da a	
a) grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi contenuti nel PEG o indicati dal Dirigente e/o Responsabile dei Servizio	1 28	
3) Prestazioni rese	da a	
a) Tenuto conto del processo di valutazione annuale si valutano le prestazioni rese anche in conseguenza dei processi formativi o con riferimento a progetti di innovazione organizzativa e tecnologica	1 23	
b) Titoli conseguiti autonomamente	1 5	
4) Impegno e qualità della prestazione individuale: 2 punti per ogni SI, 0 punti per ogni NO	SI NO	
a) Capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa		
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario e della prestazione		
c) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro		
d) Capacità di rapporto con l'utenza		
e) Rispetto dei tempi di lavoro		
f) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato		
g) Capacità di autoaggiornamento		
* Totale		
Totale punteggio conseguito		

[Handwritten signature and initials on the right margin]

* Il Dipendente che ottiene meno di 60 punti è escluso dalla valutazione
A parità di punteggio prevale l'anzianità di servizio ed ancora quella anagrafica

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO COMPETENTE

[Handwritten signature]

COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini della progressione economica orizzontale
(art. 5, CCNL 1198/2001 - N.O.P.) per il passaggio all'ultima posizione economica delle Cat. B e C

Categoria da B5 a B7 - da C3 a C5

Cognome _____ Nome _____ nato a _____ il _____
 Area di attività _____ presso il settore/Servizio _____ Ufficio _____
 con il profilo professionale _____ categoria _____
 in servizio dal _____ nella Cat. _____ attuale dal _____

a) esperienza acquisita	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
b) risultati ottenuti	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
c) prestazioni rese a seguito di arricchimento professionale anche per processi riorganizzativi	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
d) impegno e qualità della prestazione individuale	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
d) impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
f) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
g) iniziativa personale e capacità di proporre e soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(**) TOT.										

Totale Punteggio _____

- N.B.:
- 1) I criteri di cui sopra possono essere valutati anche in modo disgiunto.
 - 2) (**) Il dipendente che ha ottenuto meno di 420 punti è escluso dalla valutazione.
 - 3) A pari punteggio prevale l'anzianità di categoria ed ancora quella anagrafica

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO COMPETENTE

COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini della progressione economica orizzontale
(art. 5, CCNL 1198/2001 - N.O.P.)

CATEGORIA D

Cognome _____ Nome _____ nato a _____ il _____
 Area di attività _____ presso il settore/Servizio _____ Ufficio _____
 con il profilo professionale _____ categoria _____
 in servizio dal _____ nella Cat. _____ attuale dal _____

a) esperienza acquisita - esprime anche lo spessore professionale e la relativa traduzione funzionale.	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
b) risultati ottenuti	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
c) prestazioni rese a seguito di arricchimento professionale anche per processi riorganizzativi - livello dell'attività di studio e di ricerca in funzione delle attribuzioni.	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
d) impegno e qualità della prestazione individuale	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
d) impegno e qualità dell'azione svolta con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza esterna ed interna, esprime anche le attività di supporto richieste dagli organi istituzionali.	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
f) grado di coinvolgimento nei processi lavoratori dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
g) iniziativa personale e capacità di proporre e soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, anche in funzione delle dinamiche evolutivo-culturali delle materie di competenza	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(**) TOT.										

Totale Punteggio _____

- N.B.:
- 1) I criteri di cui sopra possono essere valutati anche in modo disgiunto.
 - 2) (**) Il dipendente che ha ottenuto meno di 420 punti è escluso dalla valutazione.
 - 3) A pari punteggio prevale l'anzianità di categoria ed ancora quella anagrafica

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE _____

(per i dipendenti non icaricati di posizione organizzativa)
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO COMPETENTE _____

VISTO IL SINDACO _____

IL SEGRETARIO _____

COMUNE DI GUALDO CATTANEO
Prov. Perugia

**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DELLA INDENNITA' PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE
COMPORNTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE.**

DIPENDENTE: _____

Categoria: **D** Profilo Professionale _____

Area di Riferimento: _____

	compiti e specifiche responsabilità	VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI AREA (si/no)	Indennità annua attribuibile in %le su massimo di € 2.500,00
1	Responsabilità riferite a personale di categoria D individuate dal responsabile di Area, per coordinamento di almeno 4 unità di operatori di categoria pari o inferiore	_____	35%
2	Responsabilità riferite a personale di categoria D individuate dal responsabile di Area, per affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi	_____	40%
3	Responsabilità riferite a personale di categoria D individuate dal responsabile di Area, per conduzione di una struttura organizzativa (Ufficio/Servizio)	_____	45%
4	Responsabilità riferite a personale di categoria D individuate dal responsabile di Area, per svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale con connesso possesso di detto requisito (iscrizione ad albo professionale)	_____	50%
	PERCENTUALE ATTRIBUITA		

*In presenza di personale di categoria **D** al quale sono attribuite le responsabilità per 2 dei 4 requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 50%*

*In presenza di personale di categoria **D** al quale sono attribuite le responsabilità per 3 dei 4 requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 60%*

*In presenza di personale di categoria **D** al quale sono attribuite le responsabilità per tutti e 4 i requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 70%*

Data _____

Il Responsabile di Area

Parere favorevole della Conferenza dei Responsabili di Area unitamente al Segretario Comunale
in data _____.

Il Responsabile di Area

COMUNE DI GUALDO CATTANEO
Prov. Perugia

**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DELLA INDENNITA' PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE
COMPORNTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE.**

DIPENDENTE: _____

Categoria: **C** Profilo Professionale _____

Area di Riferimento: _____

	compiti e specifiche responsabilità	VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI AREA (si/no)	Indennità annua attribuibile in %le su massimo di € 2.500,00
1	Responsabilità riferite a personale di categoria C individuate dal responsabile di Area, per coordinamento di almeno 4 operatori di pari o inferiore categoria o di squadre operai (capi Operai)	_____	30%
2	Responsabilità riferite a personale di categoria C individuate dal responsabile di Area, per affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi	_____	35%
3	Responsabilità riferite a personale di categoria C individuate dal responsabile di Area, per conduzione di una struttura organizzativa (Ufficio/Servizio)	_____	40%
	PERCENTUALE ATTRIBUITA		

*In presenza di personale di categoria **C** al quale sono attribuite le responsabilità per 2 dei 3 requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 45%*

*In presenza di personale di categoria **C** al quale sono attribuite le responsabilità per tutti e 3 i requisiti di cui sopra la percentuale massima da attribuire sarà pari al 50%*

Data _____

Il Responsabile di Area

Parere favorevole della Conferenza dei Responsabili di Area unitamente al Segretario Comunale in data _____.

Il Responsabile di Area

COMUNE DI GUALDO CATTANEO
Prov. Perugia

**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DELLA INDENNITA' PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE
COMPORNO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE.**

DIPENDENTE: _____

Categoria: **B** Profilo Professionale _____

Area di Riferimento: _____

	compiti e specifiche responsabilità	VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI AREA (si/no)	Indennità annua attribuibile in %le su massimo di € 2.500,00
1	Responsabilità riferite a personale di categoria B individuate dal responsabile di Area, per coordinamento di squadre operai (capi Operai)	_____	30%
2	Responsabilità riferite a personale di categoria B individuate dal responsabile di Area, aventi la qualifica di Cuoco/a addetti alla preparazione di cibi	_____	25%

Data _____

Il Responsabile di Area

Parere favorevole della Conferenza dei Responsabili di Area unitamente al Segretario Comunale
in data _____.

Il Responsabile di Area







