



**COMUNE DI CAPIZZI**  
**(PROVINCIA DI MESSINA)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione, autorizzata con delibera di G.M. n. 32 del 11.02.2011, nonché della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli del bilancio, il giorno ventuno Febbraio 2011 alle ore 11.30, ha avuto luogo l'incontro tra:

la **Delegazione di Parte Pubblica**, in persona del  
Presidente – CACCIATO INSILLA dott. ssa Domenica  
Componente ALLEGRA FILOSICO Rag. Maria  
Componente CACCIATO INSILLA dott. Antonino  
Componente CALANDRA Francesco Gaetano

e

la **Delegazione di Parte Sindacale**, composta da:  
*Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.):*

1. TESTA Giuseppa
2. CALANDRA CHECCO Giacomo
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

*Organizzazioni Sindacali Territoriali:*

1. NOTO Sebastiano – F.P. C.G.I.L.
2. CALANDRA Pasquale – F.P. U.I.L.
3. FRANCHINO Alfonsa – F.P. S. C.I.S.L.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l' allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Capizzi per l'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2010.

# TITOLO 1°

## PARTE GIURIDICA

### Articolo 1

#### **Campo di applicazione**

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Capizzi con rapporto di lavoro indeterminato e determinato, esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse della città e dell'utenza di Capizzi.
- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha validità per il *periodo* 2006-2009 per la parte normativa, mentre ha validità per l'anno 2010 per la parte economica.
- Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
- Con apposito accordo annuale vengono contrattate e definite le somme relative alla costituzione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività.
- Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni di carattere contrattuale o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
- Gli Uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in C.C.D.I. senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.
- *Per quanto non previsto nel presente contratto e per la sicurezza nei luoghi di lavoro si fa rinvio alle vigenti norme in materia.*

de

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

**Articolo 2**  
**Regolamentazione del diritto allo sciopero**

**Servizi pubblici essenziali**

SERVIZI O UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI	UNITA' DI PERSONALE
<b>Stato civile</b>	Limitatamente al raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;	1
<b>Servizio Elettorale</b>	Limitatamente alle attività prescritte, nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;	1
<b>Servizio cimiteriale</b>	Limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;	1
<b>Polizia Municipale</b>	Limitatamente a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio;</li> <li>• Attività antinfortunistica e di pronto intervento;</li> <li>• Attività della centrale operativa;</li> <li>• Vigilanza della casa municipale;</li> <li>• Assistenza in caso di sgombero della neve;</li> </ul>	2
<b>Servizi alla rete stradale</b>	Ridotto numero di squadre in reperibilità;	2
<b>Servizi Sociali</b>	Limitatamente all'adozione dei TT.SS.OO.;	1
<b>Servizi Trasporti</b>	Sono garantiti quelli, erogati in gestione diretta, di supporto ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;	1
<b>Protezione Civile</b>	Con personale in reperibilità;	2 in reperibilità

Le procedure di attuazione vengono regolamentate come segue:

1. I Responsabili delle singole Aree, in occasione di ogni sciopero cede l'adesione di tutto il personale in servizio, individuano i nominativi del personale da includere nel contingente minimo per assicurare i servizi essenziali, adottando i criteri di rotazione; i nominativi vengono comunicati agli interessati ed alle Organizzazioni Sindacali almeno **3 giorni** prima della data di manifestazione dello sciopero;
2. Durante lo sciopero i responsabili dovranno astenersi dall'autorizzare prestazioni in plus orario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero;

&

14

*[Handwritten signature]*

3. Le rappresentanze sindacali, che indicano azioni di sciopero locali, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando le motivazioni e la durata dell'astensione dal lavoro;
4. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che lo hanno indetto, dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.
5. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa espressamente rinvio alle norme della premessa del C.C.N.L. vigente ed alla Legge nr. 146/90, e successive modifiche ed integrazioni.

### **Articolo 3** **Permessi sindacali**

Ad inizio di ogni anno, secondo le procedure previste dagli AA. CC. NN. LL., il Comune quantifica e comunica:

1. Il monte ore di permessi sindacali spettanti ad ogni singola Organizzazione Sindacale;
2. Il monte ore di permessi sindacali spettanti alle R.S.U.

In occasione delle assemblee non è prevista l'istituzione del contingente per la garanzia dei servizi essenziali. In caso di accertata necessità detto personale rimane a disposizione ed il suo allontanamento dall'assemblea non incide nel computo del monte ore previsto per tale istituto contrattuale.

### **Articolo 4** **Assemblee**

Nel rispetto del limite massimo delle ore previste, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo comunicheranno, di norma almeno **3 giorni** prima, la data, l'ora ed il luogo dell'assemblea del personale dipendente.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali.

Il Comune dovrà assicurare idonei locali per lo svolgimento delle assemblee.

Le assemblee possono, per particolari ed indifferibili esigenze di servizio, essere svolte anche al di fuori del normale orario di lavoro. In tal caso ai partecipanti saranno riconosciute le corrispondenti ore quali orario ordinario di lavoro usufruibili con l'istituto del riposo compensativo.

Il personale operante fuori dalla sede o in luogo diverso dal locale presso cui si svolge l'assemblea, è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.

## Articolo 5

### **Passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività**

L'Amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni inerenti gli eventuali trasferimenti di attività a carico dell'Ente verso altri enti, aziende pubbliche o private o tramite l'attivazione di convenzioni o appalti.

Tale informazione preventiva sarà seguita dall'attivazione del confronto per esaminare le problematiche inerenti l'organizzazione dei servizi e attività interessati e le ricadute inerenti il personale.

In ogni caso prima dell'avvio di iniziative di trasferimento di attività, l'Amministrazione avvierà un confronto preventivo nel rispetto di quanto previsto all'articolo 31 del .Lgs. nr. 165/2001, attivando quindi le procedure dell'articolo 47 commi da 1 a 4 della Legge 29/12/1990 nr. 428 per sottoporre alla valutazione della delegazione trattante le motivazioni e le valutazioni dei costi e benefici delle operazioni prospettate.

## Articolo 6

### **Criteri generali per la mobilità interna**

La mobilità interna costituisce un importante strumento per la gestione flessibile e proficua delle risorse umane in funzione delle esigenze dei servizi. La mobilità all'interno delle aree una volta contrattati i criteri in sede di delegazione trattante, rientra tra le competenze proprie dei rispettivi responsabili delle aree.

Compete invece al Segretario Comunale, sentiti i responsabili delle aree e nel rispetto dei criteri stabiliti dalla delegazione trattante, disporre la mobilità fra Aree diversi.

## Articolo 7

### **Modalità di gestione delle eccedenze di personale**

Qualora, in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'articolo 33 del D.Lgs. nr. 165/2001, esperirà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale.

## Articolo 8

### **Innovazioni Tecnologiche**

L'Amministrazione si impegna a far tenere ai dipendenti interessati corsi di qualificazione ed aggiornamento allorché si sviluppano e s'implementino innovazioni tecnologiche volte a modificare il processo ed il prodotto dell'azione amministrativa e dei servizi **quantitativi/qualitativi resi alla collettività.**

Tale impegno si concretizza in un programma di azioni definito in sede di contrattazione decentrata, allorché ne ricorrano le condizioni e ad integrazione di volta in volta del presente contratto.

In tale sede sono studiate e valutate tutte le implicazioni logistiche, sociali, funzionali e di sicurezza ed igiene del lavoro ai sensi e per gli effetti della legge vigente.

### **Articolo 9**

#### **Gestione della flessibilità organizzativa degli orari di lavoro**

La determinazione delle articolazioni dell'orario di lavoro settimanale, finalizzate al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento e miglioramento dei servizi all'utenza, dovrà anche tenere conto delle esigenze espresse dal personale, che potrà richiedere al responsabile dell'area di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

Le forme flessibili dell'orario di lavoro motivate e documentate dall'interessato nelle richieste da presentare al responsabile dell'area di appartenenza, nonché le modalità di fruizione, saranno definite con apposito verbale che le parti sottoscriveranno dopo apposita concertazione.

### **Articolo 10**

#### **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

Al fine di contrastare l'insorgere del fenomeno del mobbing nei confronti dei lavoratori da parte dei datori di lavoro o di altri lavoratori ed evitare possibili conseguenze che possano pregiudicare lo stato di salute fisica e morale del lavoratore, deve essere istituito nei termini previsti dal C.C.N.L. un Comitato paritetico, composto secondo quanto previsto dall'articolo 8, comma 6, del C.C.N.L. del 22/1/2004, con finalità previste dallo stesso articolo 8.

L'Ente favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e annualmente relazione sull'attività svolta. Il Comune assegna idoneo locale per tale attività.

Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro funzione e partecipazione non è previsto alcun compenso. Il Comitato di norma si riunisce durante le ore di servizio.

14



## **Articolo 11**

### **Orario di Lavoro**

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

## **Articolo 12**

### **Formazione Professionale**

Le parti, in applicazione (dell'articolo 4, comma 2°, lettera d) e dell'articolo 23 del C.C.N.L. de 11/1.04.1999, concordano che la formazione professionale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza.

La formazione aziendale assume una valenza strategica tale da sviluppare la professionalità interna dell'Ente.

Il percorso di formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tenere conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.

La formazione pertanto, deve essere indirizzata verso alcuni obiettivi e deve svilupparsi mediante corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni.

Tali corsi devono essere indirizzati: al mantenimento ed adeguamento dei livelli e contesti professionali; alla formazione del personale al momento dell'assunzione; ai percorsi formativi di qualificazione, riconversione professionale di specializzazione e perfezionamento.

Lo stanziamento delle risorse, così come stabilito dal C.C.N.L. deve essere pari almeno all'1% per ciascun anno finanziario, delle spese complessive per il personale. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Le parti convengono che i corsi potranno essere tenuti - ove possibile - dai responsabili delle aree dell'Ente, o da società private specializzate o mediante corsi brevi a carattere seminari ai quali vengono inviati dipendenti previa determinazione del proprio responsabile.

La formazione dovrà essere dettagliatamente certificata anche a garanzia del curriculum del dipendente.

Gli interventi formativi sono da svolgere in orario di lavoro, prevedendo per le ore eccedenti un **obbligo di recupero programmato**.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*

## TITOLO 2° PARTE ECONOMICA

### Articolo 13

#### **Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Il presente titolo disciplina la costituzione e l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, secondo le previsioni di cui agli artt. 15 e 17 del C.C.N.L. 1/4/1999 e agli artt. 31 e seguenti del C.C.N.L. 22.01.2004.

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, si procede alla verifica della corretta costituzione del fondo relativo alle risorse decentrate e alla disciplina del loro utilizzo.

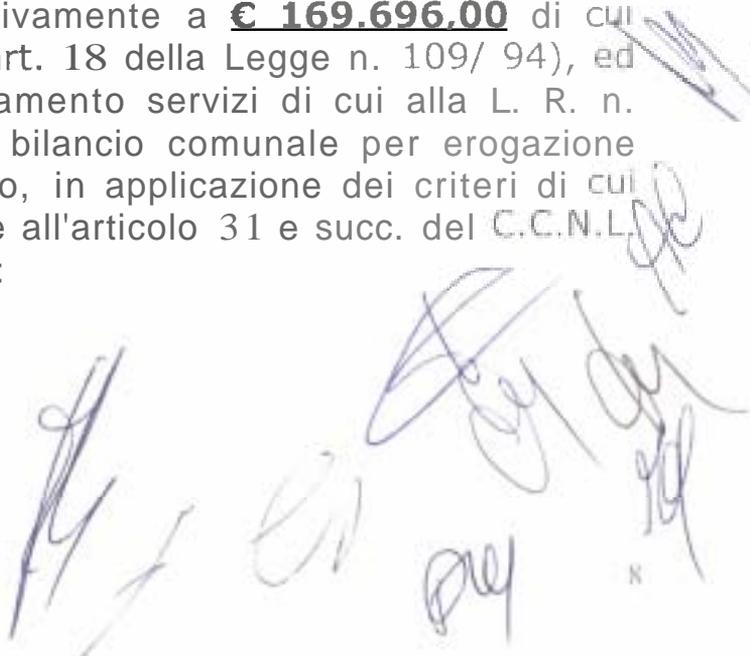
Le somme non utilizzate nell'esercizio di riferimento vengono conservate e riutilizzate nell'anno successivo.

### Articolo 14

#### **Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane per la produttività ammonta, per l'anno 2010, complessivamente a **€ 169.696,00** di cui **€.29.726,07** (competenze di cui all'art. 18 della Legge n. 109/ 94), ed **€.4.782,96** ( Fondo Reg. le miglioramento servizi di cui alla L. R. n. 17/90) ed **€ 1.670,00** (a carico del bilancio comunale per erogazione indennità di comparto) è così costituito, in applicazione dei criteri di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1°/4/1999 e all'articolo 31 e succ. del C.C.N.L. del 22./01/2004, dai seguenti elementi:

dy



## RISORSE DECENTRATE STABILI

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (Art. 31 c. 2 1° Per. CCLN 22.01.2004)	110.004
CC — 231.2004 Art. 32 c. 1 (0,62%)	4.631
CCNL 22101.2004 Art. 32 c. 2 (0,50%)	
CCNL 22.01.2004 Art. 32 c. 7 (0,20% alte prof.)	
CCNL 09.05.2006 Art. 4 c. 1 (EELL)	
CCNL 09.05.2006 Art. 4 c. 4, 5 (Cciaa Regioni)	
CCNL 11.04.2008 Art. 8 c. 2 (EELL)	
CCNL 11.04.2008 Art. 8 c. 5 (CCIAA)	
CCNL 11.04.2008 A*. 8 c. 6 (Regioni)	
CCNL 11.04.2008 Art. 8 c. 7 (Altri Enti)	
INCREM. DOTAZIONE ORG. (Art. 15 c. 5 RIS. FISSE CCNL01.04.1999	
R.I.A. / ASS. AD PERS. CESSATI (Art. 4 c. 2 CCNL 5/10/2001)	1.798
RIDUZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	
ALTRE RISORSE (INCREM. FONDO PERS. TEMPO DETERMINATO)	2.000
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>118.433</b>

*R.F.S. EGR E. Nota*



## RISORSE DECENTRATE VARIABILI

INCREM. FONDO PERS. TEMPO DETERMINATO	1.000
CCNL 31.07.2009 Art. 4 c. 3 (CAP.AMM. PARTE VARIAB.)	
CCNL 31.07.2009 Art. 4 c. 4 (REGIONI- PARTE VARIAB.)	
CCNL 31.07.2009 Art. 4 c. 7 (ALTR ENT - PARTE VARIAB.)	
NUOVI SERV, O RIORG. (Art. 15 c. 5 - VARIAB. CCNL 01.04.1999)	
RISPARMIO DA STRAORD. (Art. 15 c. 1 lett. m) CCNL 01.04.1999	4.068
SPONSORIZZAZIONI (Art. 4 c. 4 CCNL 05.10.2001	
RECUPERO EVASIONE CI (Art. 4 c. 3 CCNL 05.10.2001	
SPEC DISP DI LEGGE (Art. 4 c. 3 CCNL 05.10.2001	.916
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (Art. 92 cc 5-6 D. Lgs 163/06)	11 29.726
INTEGRAZIONE 1,2% (Art. 15 c. 2 CCNL 14.09.2000)	
MESSI NOTIFICATORI (Art. 54 CCNL 14.09.2000)	
RIDUZIONI DEL FONDO / PARTE VARIABILE	- 1.900
ALTRE RISORSE (RISORSE VARIABILI)	4.783
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>49.593</b>

### **RISORSE A CARICO DEL BILANCIO**

IND. DI COMPARTO QUOTA Art. 33 c. 4 lett. a)	.670
RIDETERMINAZIONE FONDO PROGRESSIONE ECONOMICA	
<b>Totale risorse a carico del bilancio</b>	<b>1.670</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO</b>	<b>169.696</b>

R.P. EGIL S. P. S.

10

## **UTILIZZO DEL FONDO**

### **Articolo 15 [ex art. 16]**

#### **Criteri generali e risorse di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

1. Le risorse di cui all'articolo 31 del CCNL sono utilizzate: in base all'articolo 33 del CCNL all'istituzione e all'erogazione dell'indennità di comparto secondo la disciplina prevista dal medesimo articolo; in base al comma 1 dell'articolo 17 CCNL 1.4.1999, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani e progetti finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi basati su sistemi di programmazione e di controlli quali-quantitativi dei risultati. in base al comma 2 dello stesso articolo, ad erogare compensi di gruppo o individuali, diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

2. Sulla base dei disposti contrattuali l'uso degli strumenti e delle risorse previste dal CCNL all'articolo 31 saranno utilizzate col preciso scopo di raggiungere, nel tempo e da parte di tutti i dipendenti, la responsabilizzazione ai risultati e la soddisfazione dei destinatari dei servizi sia esterni che interni. I criteri generali nell'uso di strumenti e risorse saranno quindi:

- a) correlare qualunque incentivo, sia economico che non economico, ai risultati conseguiti (e non alla presenza in servizio o allo svolgimento di compiti e mansioni ordinarie);
- b) differenziare la misura dell'incentivazione in modo selettivo, in relazione a obiettivi e risultati, rilevabili dal sistema di valutazione;
- c) premiare lo spirito di iniziativa, l'assunzione di responsabilità e la disponibilità al cambiamento;
- d) premiare la professionalità (intesa come capacità dimostrata di raggiungere gli obiettivi, proporre soluzioni, risolvere i conflitti, e non come requisito astratto e teorico certificato dalla categoria e dal titolo di studio);
- e) incentivare la corresponsabilità intesa anche come collaborazione fattiva alle diverse attività del Comune, nonché la progettualità intersettoriale e la comunicazione intersettoriale;
- f) incentivare l'innovazione dei sistemi di lavoro, miglioramenti organizzativi, l'utilizzo di sistemi tecnologici innovativi, la formazione dei dipendenti alla cultura dei risultati.

### **Articolo 16 (ex art. 17)**

1. Le risorse di cui all'articolo precedente sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente, di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di

piani di attività anche pluriennali, progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativi di detti risultati da intendersi, come valore aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale attività lavorativa.

2. In relazione alle finalità sopra indicate, ( promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza quali - quantitativa dei servizi) le risorse sono utilizzate per:

- a) Erogare compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione;
- b) Costituire il fondo per la progressione economica definito in sede di contrattazione decentrata;
- c) Pagamento del lavoro straordinario e delle indennità di turno, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo secondo la disciplina in vigore e con i criteri di seguito specificati;
- d) Compensare attività disagiate: l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A e B;
- e) Compensi per indennità di cui alla lett. f) dell'art.17 CCNL 1.4.1999 ( compensi per particolari responsabilità);
- f) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

### **Articolo 17(ex art. 17)** **Lavoro straordinario**

1. Il lavoro straordinario non può essere considerato un fattore **ordinario** di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato per fronteggiare situazioni lavorative in casi eccezionali o per eventi particolari altrimenti non gestibili.

2. Il fondo per la corresponsione dei compensi relativi alle **prestazioni** di lavoro straordinario, costituito come previsto dall'art. 14, CCNL 1.4.1999.

3. Eventuali risparmi accertati a consuntivo vengono utilizzati prioritariamente per la copertura di eventuali carenze nei fondi dell'anno di riferimento destinati all'organizzazione del lavoro, altrimenti confluiscono nel fondo per la produttività generale dell'anno successivo a quello di riferimento

4. Il fondo viene gestito mediante l'assegnazione delle somme ai Responsabili dei Settori, che tenga conto **delle particolari esigenze**

ve

SE  
Z

altrimenti non fronteggiabili durante il normale orario dell'Ente, esigenze preventivamente segnalate dai Responsabili interessati.

5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario reso possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il mese successivo.

6. Il fondo per lavoro straordinario potrà essere integrato con risorse a carico del bilancio comunale per l'organizzazione e l'espletamento di servizi connessi a mostre e fiere, nonché per manifestazioni collegate alla attività di promozione dell'Ente, del suo territorio e delle attività produttive.

7. Tale integrazione non costituisce incremento strutturale del fondo ma è destinato esclusivamente, e per l'anno di riferimento, alle finalità del comma precedente; eventuali economie saranno reintroitate nel bilancio comunale.

8. Resta escluso, dalla presente disciplina, il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali.

### **Articolo 18 (ex art. 17)**

#### **Prestazioni aggiuntive/straordinarie del personale part-time**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano tassativamente le disposizioni dell'art. 6, commi 2-6, del CCNL integrativo del 14.9.2000 sia per la determinazione del limite mensile massimo della prestazione aggiuntiva o straordinaria esigibile, sia per la determinazione della relativa retribuzione.

2. Data la particolare tutela normativa di cui è oggetto il personale part-time, le richieste di prestazioni aggiuntive o straordinarie da parte dei dirigenti devono limitarsi a casi di estrema necessità, essendo necessario acquisire l'espresso consenso del personale interessato.

3. Le ore di lavoro aggiuntivo eventualmente prestate dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale "misto" sono retribuite con il compenso previsto per il lavoro aggiuntivo del personale a tempo parziale orizzontale. 4. Non è possibile richiedere prestazioni aggiuntive o straordinarie ai lavoratori che abbiano concordato una modalità diversa dal part-time orizzontale, verticale o misto.

### **Articolo 19 (ex art. 17)**

#### **Indennità di Turno**

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.

2. Al personale turnista competono le maggiorazioni orarie stabilite all'art 22, comma 5, CCNL integrativo del 14.9.2000. Tale indennità, dovuta per l'articolazione verticale dell'orario di lavoro che si estrinseca nell'alternanza, ancorchè non ciclica, turno antimeridiano, pomeridiano e/o

notturmo, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

3. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni per particolari e comprovate esigenze di servizio, parte del personale può essere destinato, di norma, all'effettuazione del solo turno antimeridiano. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.

4. Fatto salvo quanto prescritto dal precedente comma nonché le norme che tutelano la maternità, ai dipendenti in particolari condizioni fisiche o psichiche, o che godono del diritto allo studio, e per particolari e motivate esigenze del personale, non è consentito eludere la norma disponendo articolazioni dell'orario di lavoro che prevedano l'impiego del personale nel solo turno antimeridiano o pomeridiano nei servizi che prevedono almeno 10 ore giornaliere di lavoro.

5. I turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia oraria che va dalle ore 22,00 alle ore 6,00, non possono superare il numero di 10 in un mese.

6. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo ad eccezione della fruizione delle prerogative sindacali, della donazione del sangue e del midollo e dei riposi compensativi, e spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e personale assunto ai sensi dell'art. 7 D.Lgs 165/2001, anche a tempo parziale.

7. Vengono individuati i seguenti servizi: Servizio Profili professionali impiegati - Vigilanza Agenti Polizia Municipale.

8. L'indennità di turno è incompatibile con il rischio e il disagio.

9. Nell'eventualità di effettuazione della prestazione lavorativa in turno coincidente con il giorno festivo infrasettimanale al lavoratore spetta solo l'indennità per turno festivo prevista dall'art. 22 - comma 5- del CCNL 14.9.2000 e non ulteriori compensi per straordinario, disagio ecc.

### **Articolo 20(ex art. 17)** **Indennità di rischio**

1. Si intende come effettiva esposizione al rischio l'esercizio delle mansioni proprie del profilo professionale di inquadramento, o l'esercizio delle attività specificamente sotto richiamate.

2. L'indennità è determinata in €. 30,00 mensili lordi e spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

3. Il compenso è decurtato per ogni giornata di assenza ad eccezione della fruizione delle prerogative sindacali, della donazione del sangue e del midollo e del riposo compensativo.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto l'indennità - come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di

14

14

assenza - spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria concordata. 5. Vengono individuati i seguenti servizi:

a) Operai esposti a particolari situazione di rischio di cui all'allegato "B" DPR 347/83.

L'indennità di rischio è incompatibile con l'indennità di vigilanza;

### **Articolo 21 (ex art. 17)**

#### **Maneggio valori**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura: fino a € 2.500,00 medi mensili € 0,80 al giorno oltre € 1,55 al giorno.

2. Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.

3. L'indennità spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto l'indennità giornaliera viene corrisposta senza decurtazione proporzionale alla percentuale oraria.

### **Articolo 22 (ex art. 17)**

#### **Indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno**

1. Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio eccezionalmente non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art 52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. 3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, da titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo 4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

14

14

AC

15

## **Articolo 23(ex art. 17)**

### **Orario ordinario notturno, festivo e festivo-notturno**

■ \_Per il trattamento accessorio per attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo-notturno si rimanda integralmente all'art. 24 CCNL integrativo del 14.9.2000. 2. Tale trattamento spetta al personale assunto a tempo indeterminato e determinato. Non è consentito l'impiego del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in giorno feriale non lavorativo o nel giorno di riposo settimanale.

## **Articolo 24 (ex art. 17)**

### **Attività disagiate**

1. Ai sensi dell'articolo 17, lettera e) del CCNL 1998-2001 e istituita una indennità di disagio legata alla presenza in servizio ed alle protrazioni ed articolazioni orarie, che assorbe tutte le forme incentivanti legate all'ampliamento degli orari di fruizione dei servizi da parte dell'utenza.
2. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta o indiretta sulla vita psico fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero.
3. Vengono individuate le seguenti tipologie:
  - a) orario spezzato;
  - b) orario ordinario superiore a otto ore giornaliere, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;
  - c) orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00; d) orario di lavoro con prestazione lavorativa ordinaria che si protrae oltre le ore 15:00;
  - e) orario di lavoro con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale impiegato in orario turnato;
  - f) orario di lavoro con prestazione lavorativa alternata nei turni antimeridiano/pomeridiano in strutture che erogano servizi per un orario inferiore a 10 ore giornaliere;
  - g) attività lavorative che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici;
  - h) attività di sportello: dipendenti che svolgono servizio all'utenza in appositi "punti di sportello" organizzati nella settimana secondo predefiniti orari di apertura al pubblico, intendendosi per pubblico il cittadino-utente e non l'utenza interna (dipendenti, studenti, ...).
4. Il compenso sarà corrisposto in misura pari a € 2,00 giornalieri lordi rapportati ai giorni di presenza ad eccezione della fruizione delle prerogative sindacali, della donazione del sangue e del midollo e dei riposi compensativi.
5. L'indennità per tali tipologie di disagio non spetta ai dipendenti che percepiscono l'indennità di turno in quanto questa, ai sensi dell'art. 22 del

14

AC

CCNL 14.09.2000 compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

**Articolo 25(ex art. 17)**  
**Compensi di cui alla lett. f) dell'art. 17 CCNL 1.4.1999**

Per i compensi di cui alla lett. f) dell'art. 17 CCNL del CCNL 1.4.99, così come sostituito dall'art. 7 del CCNL biennio 2004/2005, si concordano i seguenti criteri:

1. Al personale di categoria D non incaricato delle posizioni organizzative viene riconosciuta una specifica indennità, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 7 del CCNL 2004/2005 che compensa la responsabilità del procedimento amministrativo corrispondente all'assunzione della responsabilità conclusiva di un'attività amministrativa strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali.

2. La responsabilità di cui al comma precedente, e la conseguente indennità, può essere attribuita anche:

- Al personale di cat. C, nel rispetto delle declaratorie del profilo professionale che abbia Responsabilità formalmente attribuita dal Responsabile di Area con proprio atto di organizzazione, con i seguenti criteri:

a) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base, purché formalizzata secondo l'organigramma approvato e allegato al vigente Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi.

b) affidamento di tutte le tipologie di procedimenti amministrativi ascritti al Servizio/Ufficio di assegnazione e non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dal Regolamento dell'Ente);

c) affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno ■ unità), anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente;

d) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.

La misura della indennità da erogarsi sulla base dei superiori criteri e, comunque, non superiore a quanto stabilito dal CCNL vigente, sarà definita dai Responsabili di Area i quali predispongono adeguata relazione.

- al personale di cat. B le cui competenze e mansioni comportano specifiche responsabilità formalmente individuato dal Responsabile del Area con proprio atto di organizzazione.

Gli importi stabiliti per la predetta indennità sono graduati come segue: - Cat. D fino a € 2.500,00 - Cat. C fino a € 2.000,00 - Cat. B fino a € 1.500,00 e proporzionalmente alle risorse disponibili sul fondo.

AC

AC

AC

## **Articolo 26 (ex art. 18)**

### **Reperibilità**

1. Per le *aree* di pronto intervento, individuate con regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale, verrà istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è attivato per le ore non coperte dai normali servizi dell'Ente e *per un massimo di n. 6 ore per ogni turno e per un massimo di 6 turni mensili per ogni dipendente.*
2. Il Regolamento di cui sopra disciplinerà le *aree* di pronto intervento, i servizi, i profili interessati e le remunerazioni spettanti.

## **Articolo 27(ex art. 19)**

### **Disciplina attribuzione indennità**

1. L'attribuzione dei compensi avverrà con provvedimento dei Responsabili *di Area entro il mese successivo relativo al trimestre di maturazione* (da trasmettere in copia all'ufficio del personale) previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative legittimanti l'attribuzione delle indennità (disagio, rischio, maneggio valori, responsabilità, etc...) e documentate dal report periodico sull'attività svolta.
2. Le indennità previste dal precedente comma saranno verificate e attribuite annualmente e cessano di essere corrisposte qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano l'assegnazione ( es. non siano più affidate le specifiche responsabilità - non vi sia esposizione a rischio ect.).

## **Articolo 28 (ex art. 20)**

### **Fondi art. 16 L. r. 41/96 e art. 13 L. r. 17/90**

Saranno approntati e realizzati i piani di miglioramento dell'efficienza dei servizi previsti dall'art. 16 della L. r. 41/96 e dall'art. 13 della L.r 17/90. A tali finalità vengono destinate le somme all'uso previste nel presente contratto.

Le stesse somme saranno liquidate ai dipendenti in conformità ai piani che saranno approntati ed alle disposizioni legislative in merito.

*L'attribuzione del budget ai Responsabili di Area in rapporto ai dipendenti compresi nell'Area.*

## **Articolo 29 (ex art. 21)**

### **Incentivazione per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi**

■ sistemi di incentivazione collettiva sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi incrementi di produttività, in termini di maggiore efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali, con particolare

orientamento all'utenza, e sono correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale.

L'attribuzione dei compensi incentivi al personale, ove vengano previste le relative somme, è attuata in unica soluzione annua dopo la valutazione dei dipendenti da parte dei responsabili di area, con riferimento ai risultati conseguiti.

La valutazione dei dipendenti sarà effettuata dai rispettivi responsabili secondo i criteri e le modalità di cui all'allegato "A", nella valutazione i responsabili di area terranno conto anche delle effettive presenze in servizio di ciascun dipendente.

Nei casi in cui viene destinata una determinata somma per l'incentivazione della produttività collettiva, la stessa verrà ripartita tra i vari Servizi in base al numero dei dipendenti assegnati e alle loro categorie di appartenenza (con appositi parametri di riferimento).

Ai fini del riparto del fondo tra i vari Servizi e della conseguente liquidazione, vengono concordati i seguenti valori parametrali di riferimento per ciascuna categoria:

Cat. D parametro 1/60

Cat. C parametro 1/40

Cat. B parametro 1/20

Cat. A parametro 1/00

Nei casi di assunzione in servizio o di cessazione durante l'anno, il valore del relativo parametro va rapportato al periodo di permanenza in servizio. La quota individuale di incentivazione da liquidare a ciascun dipendente sarà determinata con l'applicazione della seguente formula:

$$\text{Quota individuale} = Ms \times \frac{C \times V}{\sum (C \times V)}$$

dove

**Ms** = massa salariale attribuita al Servizio da liquidare;

**C** = parametro della categoria di appartenenza del dipendente;

**V** = valutazione riportata dal dipendente;

$\sum (C \times V)$  = sommatoria dei prodotti dei parametri per la valutazione di ciascun dipendente

Nei casi in cui in un Servizio risulta assegnato un solo dipendente, la quota individuale sarà determinata dalla seguente formula:

$$\text{Quota individuale} = Ms \times V$$

### **Articolo 30(ex art. 22)** **Incentivi sulle progettazioni**

In favore del personale che partecipa alla redazione di progetti, alla redazione del piano della sicurezza, alla direzione dei lavori e al collaudo, vanno corrisposti gli specifici incentivi previsti dall'art. 18 della L.

14

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Ac", "de", and "19".

11/02/1994 n.109, come coordinato con le LL. rr. 2/08/2002 n. 7 e 19/05/2003 n. 7

■ suddetti incentivi gravano sul finanziamento del progetto o dei lavori ed i relativi importi devono ritenersi comprensivi degli oneri riflessi a carico dell'ente (contributi previdenziali ed irap).

Per tale finalità vengono concordati i criteri di riparto, riportati nell'allegato B del presente contratto, che saranno oggetto di apposito regolamento comunale.

### **Articolo 31 (ex art. 23)**

#### **Sistema permanente di valutazione**

Viene concordata l'adozione del sistema permanente di valutazione, secondo la metodologia indicata nell'allegato A, che, indicata per le progressioni economiche orizzontali, sarà adottata per ogni altra finalità in cui viene prevista la valutazione dei dipendenti.

### **Articolo 32 (ex. Art. 15)**

#### **Riparto ed utilizzo del fondo**

Le risorse di cui all'articolo n. 14 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei servizi comunali, in termini di efficienza, efficacia e qualità, anche attraverso piani e programmi di lavoro.

In relazione alle finalità sopra indicate ed in forza della disciplina di cui all'articolo 17 del C.C.N.L. dell'1/04/1999 e agli artt. 31 e seguenti del 22/01/2004, le risorse di cui all'articolo n. 14 vengono ripartite tra le seguenti finalità:

<b>FINALITA'</b>	<b>IMPORTI</b>
Progressioni orizzontali vincolate storiche	75.396
Indennità di comparto anno 2010 vincolata storica	15.902
Progettazione (Art. 92 cc 5-6 D. Lgs 163/06) - vincolate	29.726
Indennità di comparto a carico bilancio comunale - vincolate	1.670
Piano miglioramento servizi di cui all'art. 13 L. R. 17/90 (*)	4.783
<b>TOTALE FONDO VINCOLATO</b>	<b>127.477</b>

Fondo per la corresponsione dell' indennità di turnazione (Vigili)	6.000
Fondo per la corresponsione dell' indennità di reperibilità (Stato Civile - Fontaniere - Addetto cimitero - Protezione Civile)	2.900
Fondo per la corresponsione dell' indennità di rischio e/o disagio (Oper. ecologici - Fontaniere - Autista scuolabus - Operai - Addetto verde pubblico - Addetto cimitero)	4.903
Fondo per la corresponsione della maggiorazione paga per servizio nel giorno di riposo settimanale notturno, festivo e	

2 F.P. EBIL 2.

festivo- notturno)	4.000
Fondo per specifiche responsabilità di cui all'articolo 17 comma 2 lettera f CCNL 1/04/1999 (uff. di stato civile, anagrafe, elettorale ecc.)	11.000
Piano miglioramento servizi di cui all'art. 16 L. R. 41/96	11.916
Indennità di maneggio valori	1.500
<b>TOTALE</b>	<b>42.219</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>169.696</b>

(\* ) Importo presuntivo in quanto è subordinato al trasferimento regionale.

### Articolo 33 (ex art. 24)

#### **Norma finale**

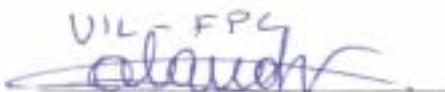
Tutte le indennità per salario accessorio di cui al presente contratto vanno liquidate con provvedimento dei rispettivi responsabili di area.

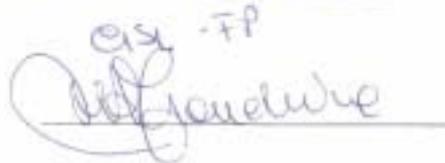
Le somma indicate nel presente CCDI sono automaticamente impegnate e si intendono al netto degli oneri riflessi.

PER LE OO SS.

PER LA RSU

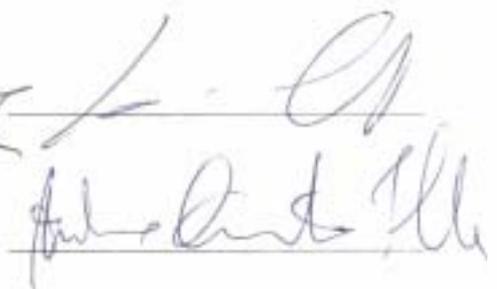
PER LA PARTE PUBBLICA

VIL-FPC  


CS-FP  


R.F.P. EGIL P. nota  


EISL-FP  



**COMUNE DI CAPIZZI**  
**(PROVINCIA DI MESSINA)**

**METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE AI FINI DELLA  
 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

La progressione economica all'interno della categoria si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive.

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE-  
 NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA "A"**

Per le progressioni economiche nell'ambito della Cat. "A", per tutte le posizioni da conseguire, vengono valutati i seguenti elementi, adeguatamente semplificati rispetto alle altre categorie, in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati (**art.5, co. 2, lett. a**):

1. Esperienza acquisita (anzianità)
2. Risultati conseguiti
3. Qualità della prestazione individuale resa

Fissato **100** il **valore massimo globale** attribuibile, si sviluppa un sistema di valutazione così articolato:

1. Esperienza acquisita (anzianità)	Valore Massimo Parziale 50
2. Impegno profuso	Valore Massimo Parziale 25
3. Qualità della prestazione individuale resa	Valore Massimo Parziale 25

**1. Esperienza acquisita (anzianità) ( V. M. P. 50 )**

Per esperienza acquisita si intende l'anzianità di servizio acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" presso il Comune o presso altri enti dello stesso comparto, nei casi di processi di mobilità; la valutazione va riferita ai seguenti elementi:

\* Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di iscrizione in mansioni **non attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 15**

(Valore 0,15 per ciascun mese)

\* Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di iscrizione in mansioni **attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 35**

(Valore 0,2 per ciascun mese)

## 2. Impegno profuso

( V. M. P. 25)

L'impegno profuso rappresenta il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'Amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'Ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri:

- Minimo livello di impegno profuso: Valore 5
- Mediocre livello di impegno profuso: Valore 15
- Significativo livello di impegno profuso: Valore 20
- Elevato livello di impegno profuso: Valore 25

## 3. Qualità della prestazione individuale resa

( V. M. P. 25)

La qualità della prestazione va valutata con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto del grado di autonomia e precisione nello svolgimento delle mansioni, della cortesia e disponibilità dimostrata, della effettiva partecipazione alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni.

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

Valore massimo **10**

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 8
- Rilevante Valore 10
- Elevata Valore 10

- Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi::

Valore massimo **10**

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva: **Valore** massimo **5**

- Scarsa Valore 1
- Minimale Valore 2
- Significativa Valore 3
- Rilevante Valore 4
- Elevata Valore 5

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE  
NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE "B" E "C"**

**A. ACQUISIZIONE DELLE POSIZIONI B2 -B4- C2 e B3- B5 - C3**

„Per i passaggi alle posizioni economiche "B2" - "B4" - "C2", e alle posizioni "B3" - "B5" - "C3", rispettivamente, prima e seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali, vengono valutati i seguenti elementi (art. 5, co. 2, lett. b e c):

1. Esperienza acquisita (anzianità);
2. Risultati conseguiti;
3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento collegati alle attività lavorative;
4. Impegno profuso;
5. Qualità della prestazione individuale resa.

Fissato 100 il **valore massimo globale** attribuibile, si sviluppa un sistema di valutazione così articolato:

1. Esperienza acquisita (anzianità)	Valore Massimo Parziale 20
2. Risultati conseguiti	Valore Massimo Parziale 20
3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Valore Massimo Parziale 20
4. Impegno profuso	Valore Massimo Parziale 10
5. Qualità della prestazione individuale resa	Valore Massimo Parziale 30

**1. Esperienza acquisita (anzianità) (V. M. P. 20)**

Per esperienza acquisita si intende l'anzianità di servizio acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" presso il Comune o presso altri enti dello stesso comparto, nei casi di processi di mobilità, valutata con riguardo al contenuto funzionale delle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale in riferimento alle declaratorie della stessa categoria o di quella immediatamente inferiore.

- Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni **non attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 5**

(Valore 0,1 per ciascun mese)

• Attività prestata in posizione professionale riferibile a **categoria inferiore** a quella di ascrizione in mansioni **attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 10**

(Valore 0,1 per ciascun mese)

• Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni **non attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 15**

(Valore 0,2 per ciascun mese)

• Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni **attinenti** al profilo rivestito: **Valore massimo 20**

(Valore 0,2 per ciascun mese)

## **2. Risultati conseguiti**

**( V. M. P. 20 )**

I risultati conseguiti rappresentano il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'Amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'Ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri:

- |   |           |
|---|-----------|
| • Minimo livello di raggiungimento e di realizzazione:        | Valore 4  |
| • Mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione:      | Valore 8  |
| • Significativo livello di raggiungimento e di realizzazione: | Valore 12 |
| • Elevato livello di raggiungimento e di realizzazione:       | Valore 16 |
| • Massimo livello di raggiungimento e di realizzazione:       | Valore 20 |

## **3. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento**

**( V. M. P. 20 )**

• **Capacità di autonomia funzionale** nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute: **Valore massimo 10**

- |                 |           |
|-----------------|-----------|
| • Scarsa        | Valore 2  |
| • Minimale      | Valore 4  |
| • Significativa | Valore 6  |
| • Rilevante     | Valore 8  |
| • Elevata       | Valore 10 |

• **Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato** delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio in cui si è adibiti: **Valore massimo 10**

- |            |          |
|------------|----------|
| • Scarsa   | Valore 2 |
| • Minimale | Valore 4 |

- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

#### 4. Impegno profuso

(V. M. P. 10.)

Rappresenta il grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati; la valutazione va effettuata con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto della disponibilità manifestata alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni e della effettiva partecipazione ai processi produttivi, in funzione dei risultati da conseguire e/o dei programmi da realizzare:

- Scarso Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativo Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevato Valore 10

**Valore massimo 10**

#### 5. Qualità della prestazione individuale resa ( V. M. P. 30)

La qualità della prestazione va valutata con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto del grado di autonomia e precisione nello svolgimento delle mansioni, della cortesia e disponibilità dimostrata, della effettiva partecipazione alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni.

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni: **Valore massimo 10**
  - Scarso Valore 2
  - Significativo Valore 5
  - Rilevante Valore 8
  - Elevato Valore 10
- Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi: **Valore massimo 10**
  - Scarsa Valore 2
  - Significativa Valore 5
  - Rilevante Valore 8
  - Elevata Valore 10
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo: **Valore massimo 10**
  - Scarsa Valore 2
  - Significativa Valore 5

- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

## B. ACQUISIZIONE DELLE POSIZIONI B4 e B5- B6 e B7- C4 e C5

Per i passaggi alle posizioni economiche "B4" e "B5" - "B6" e "B7" - "C4" e "C5", terza e quarta posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali, vengono impiegati gli elementi valutativi articolati con riferimento alla categoria "D" (art. 5, co. 2, lett. b e c).

### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA "D"

Per le progressioni economiche nell'ambito della Cat. "D", per tutte le posizioni da conseguire, vengono valutati i seguenti elementi (art. 5, co. 2, lett. d)

1. Impegno profuso;
2. Qualità della prestazione individuale resa;
3. Risultati conseguiti;
4. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, /acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento collegati alle attività lavorative.

Fissato 100 il valore complessivo globale attribuibile, si sviluppa un sistema di valutazione così articolato:

1. Impegno profuso	Valore Massimo Parziale 10
2. Qualità della prestazione individuale resa	Valore Massimo Parziale 20
3. Risultati conseguiti	Valore Massimo Parziale 40
4. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Valore Massimo Parziale 30

Nella valutazione va tenuto conto, in modo particolare:

- del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'**utenza**;
- del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- dell'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o dell'organizzazione del lavoro.

## 1. Impegno profuso

(V. M. P. 10)

Rappresenta il grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati; la valutazione effettuata con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto della disponibilità manifestata alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni e della effettiva partecipazione ai processi produttivi, in funzione dei risultati da conseguire e/o dei programmi da realizzare:

Scarso	Valore 2
Limitato	Valore 3
Significativo	Valore 4
Rilevante	Valore 5
Elevato	Valore 6
Limitato con apprezzabile qualità nei rapporti con l'utenza	Valore 7
Significativo con apprezzabile qualità nei rapporti con l'utenza	Valore 8
Rilevante con apprezzabile qualità nei rapporti con l'utenza	Valore 9
Elevato con apprezzabile qualità nei rapporti con l'utenza	Valore 10

## 2. Qualità della prestazione individuale resa (V. M. P. 20)

Rappresenta il livello qualitativo della prestazione e va valutata, con riferimento ai sotto indicati parametri, tenendo conto del grado di autonomia e precisione nello svolgimento delle mansioni, della cortesia e disponibilità dimostrata nei confronti dell'utenza, della effettiva partecipazione alle esigenze di flessibilità sia di orari che di mansioni.

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

### Valore massimo 10

- Scarso Valore 2
- Significativo Valore 5
- Rilevante Valore 8
- Elevato Valore 10

Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi:

### Valore massimo 10

- Scarso Valore 2
- Significativo Valore 5
- Rilevante Valore 8
- Elevato Valore 10

## 3. Risultati conseguiti

(V. M. P. 40)

I risultati conseguiti rappresentano il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'Amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e degli obiettivi definiti dall'Ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri:

- Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi:

### Valore massimo 10

14

- Minimo Valore 2
- Mediocre Valore 4
- Significativo Valore 6
- Elevato Valore 8
- Massimo Valore 10

• Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi: **Valore massimo 10**

- Minima Valore 2
- Mediocre Valore 4
- Significativa Valore 6
- Elevata Valore 8
- Massima Valore 10

• Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità: **Valore massimo 10**

- Minima Valore 2
- Mediocre Valore 4
- Significativa Valore 6
- Elevata Valore 8
- Massima Valore 10

• Capacità d'iniziativa personale:

- Minima Valore 2
- Mediocre Valore 4
- Significativa Valore 6
- Elevata Valore 8
- Massima Valore 10

**Valore massimo 10**

**4. Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento ( V. M. P. 30 )**

• **Grado di preparazione professionale acquisita, in relazione alle mansioni ed attività in cui si è adibiti:**

**Valore massimo 10**

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

• **Capacità propositiva** in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro:

**Valore massimo 10**

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8

- Elevata Valore 10

- **Abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato** delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio in cui si è adibiti: **Valore massimo 10**

- Scarsa Valore 2
- Minimale Valore 4
- Significativa Valore 6
- Rilevante Valore 8
- Elevata Valore 10

R.F.P. CGIL

e. foto

