COMUNE DI CONCAMARISE
PROVINCIA DI VERONA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
- TRIENNIO NORMATIVO 2016 - 2018 ED ECONOMICO 2016 -

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno 2016 il giorno 30 del mese di Novembre alle ore 13,00.

Presso il Municipio di Concamarise si sono riunite le Delegazioni trattanti costitute ai sensi dell'art.10 del CCNL 1/4/99.

Sono presenti:

per la delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Sig. Mantovani Maurizio - Resp.Area Amm.Contabile

per la delegazione trattante di parte sindacale:

la R.S.U.

Sig. Antonio Sghinolfi - Dipendente Comune di Concamarise

Le Federazioni Sindacali Territoriali.

Sig. Zanchi Alessandro - CISL-FPS Verona

APPROVANO

Il sotto riportato contratto collettivo decentrato integrativo –TRIENNIO NORMATIVO 2016 – 2018 ED ECONOMICO 2016

CISL FPS

COMUNE DI CONCAMARISE

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 – 2018 (ed anno 2016 per la parte economica)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
   - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
   - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
   - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
   - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
   - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Concamarise, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'01.01.2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il

CISL FPS

merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;

b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;

c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;

d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;

e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;

3. L'istituto della contrattazione collettiva decentrata integrativa viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL, e disciplinato in ambito aziendale con apposito protocollo d'intesa.

Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del CCNL 1.04.1999 l'Ente, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, ritiene di avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., relativamente alla interpretazione del testo contrattuale ed alle linee guida per la sua applicazione. In subordine anche del parere dell'A.N.C.I..

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti/Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Commissione trattante o il CCDI aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.

4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici.

5. Presso l'Ente Comune di Bevilacqua (VR), nel rispetto dei tempi e modalità previste dai CCNL di comparto, la contrattazione e la concertazione possono essere regolate da uno specifico protocollo d'intesa tra le parti.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nell' effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Il mancato perseguimento degli obiettivi comporterà che le somme a loro finanziamento costituiranno economia di bilancio per il Comune non potendo le stesse finanziare altri istituti del trattamento economico accessorio.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Per l'anno 2016 è previsto uno stanziamento di € 2.400,00.

CISL FPS

Art. 7 – Strumenti di premialità

l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
e) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiori a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
   Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
   - Riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
   - Recupero lavoro straordinario
   - Congedo ordinario
   - Permessi sostitutivi delle festività soppresse
   - Permessi per nascita di figli e lutto
   - Permessi per donazioni di sangue
   - Permessi sindacali retribuiti
   - Assenze per infortuni sul lavoro
   - Congedo di maternità o paternità (periodo obbligatorio).
5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.
6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:
   A: 1,00
   B1: 1,06
   B3: 1,12
   C: 1,19
   D1: 1,30
   D3: 1,49
7. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3,4 e 5, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 9 - Incrementi del fondo delle risorse decentrate. Progetti di riorganizzazione anno 2016

Le parti danno atto che il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2016 è stato incrementato di euro 2.400,00 per finanziare i progetti di riorganizzazione dei procedimenti amministrativi descritti in allegato da attuare, data l'impossibilità della razionalizzazione della struttura organizzativa

CISL FPS

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance/PEG;
b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance/PEG;
c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
    a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
    b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
    c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
    d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
    e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
    a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
    b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
    c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per

CISL FPS

dell'Ente e delle risorse finanziare disponibili, con l'aumento delle prestazioni del personale in servizio ai sensi dell'art. 15 comma 5 del C.c.n.l. 01/04/1999.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 10 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno tre anni di servizio presso l'ente di provenienza.
4. La progressione economica è attribuita annualmente ad un dipendente che ha conseguito il punteggio più alto e comunque subordinatamente al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 40/60. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'Istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 11 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.

CISL FPS

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito indicate. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 12– Indennità di disagio

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C. che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, in applicazione dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL dell'01.04.1999, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità annua (importo massimo € 700,00). In caso di assenza dal servizio ex precedente art. 10 comma 9 l'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di servizio prestato durante il mese e riparametrata in caso di part-time, il conguaglio economico potrà essere effettuato il mese successivo.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
   - prestazioni con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana e festiva collegata a particolari esigenze di servizio diretto all'utenza e orario articolato in più fasce giornaliere. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dagli autisti scuolabus, operai, necrofori e quelle rese dal personale in occasione di manifestazioni organizzate dal Comune.

13. Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a particolari attivita' o responsabilita'

13.1 Principi generali

L'individuazione di attività o responsabilità da compensare in modo specifico deve essere improntata ai seguenti principi generali:

1. effettività e continuità della situazione lavorativa e delle funzioni di responsabilità oggetto di incentivazione;
2. stretta correlazione tra la posizione di responsabilità e l'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali;
3. predeterminazione dei profili professionali cui attribuire le specifiche responsabilità nell'ambito delle categorie B e C;
4. principio dell'attribuzione formale dell'incarico di responsabilità;
5. divieto di erogazione di più indennità per i medesimi presupposti causali e le medesime condizioni oggettive di lavoro;
6. graduazione del compenso in ragione dell'entità della responsabilità assegnata, della categoria di inquadramento e, in ipotesi di conferma dell'attribuzione di responsabilità, della valutazione dell'efficace e corretto esercizio della stessa;
7. erogazione della misura massima prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro per la responsabilità attribuita ai profili professionali di cat. C, con rapporto di lavoro a tempo pieno, che esercitano funzioni di responsabilità da minimo 2 anni con valutazione positiva e con il concorso di altre condizioni/fattispecie oggetto di speciale remunerazione;

CISL FPS

8. in ipotesi di conflitto tra discipline, applicazione della disciplina speciale;
9. adozione di provvedimenti modificativi dell'indennità previa valutazione in contraddittorio con l'interessato e con accordo decentrato relativamente alla riattribuzione delle risorse del fondo annuale.

13.2 Indennita' per specifiche responsabilità - *art. 17 comma 2 lett. f) c.c.n.l. 1/04/1999*

Sono individuate come specifiche responsabilità, fatti salvi i principi generali sopra elencati, le seguenti:

- responsabilità di procedimento (ivi compresa la responsabilità dei tributi / economato)
- responsabilità di coordinamento operativo di altri dipendenti
- altre specifiche responsabilità da individuare, in relazione ai fabbisogni professionali ed alle esigenze organizzative dell'Ente, dal Responsabile di Servizio nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali (esempio: responsabilità di addetto agli uffici per le relazioni pubbliche, responsabilità di addetto a funzioni di protezione civile).

La misura minima dell'indennità per la responsabilità di procedimento, riconosciuta ai dipendenti addetti all'istruttoria dei servizi demografici e del servizio tecnico, profilo professionale "Istruttore amministrativo" ed "Istruttore tecnico", Cat. C, è quantificata in € 300,00 lordi annui corrispondenti ad Euro 25,00 lordi mensili, sino al valore massimo lordo annuo di euro 2.500,00, salvo adeguamenti previsti dai successivi contratti collettivi nazionali di comparto.

L'indennità prevista per tali fattispecie è unica e non cumulabile con altra indennità per particolari figure professionali o per le specifiche responsabilità precedentemente indicate.

L'indennità non è dovuta se la funzione di responsabilità è già compensata ad altro titolo. La valutazione dei presupposti per il riconoscimento e l'erogazione dell'indennità di cui trattasi è riservata al Responsabile del servizio competente nell'esercizio dei poteri datoriali assegnati per legge.

13.3. Criteri generali e procedura di valutazione delle responsabilità formalmente attribuite ai dipendenti

La valutazione delle responsabilità formalmente attribuite ai dipendenti ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 7 del C.c.n.l. 9/05/2006 è improntata ai criteri generali della metodologia permanente di valutazione del personale di cui al presente contratto ed, in particolare, ad indicatori quanti/qualitativi di prestazione e di risultato predefiniti in contraddittorio con il dipendente interessato ed accertati anche in sede di eventuale controllo di gestione, diretti a verificare periodicamente l'efficacia, l'efficienza e la qualità delle prestazioni del personale non titolare di posizione organizzativa.

La valutazione compete ai competenti Responsabili di Servizio sulla base di una modulistica standardizzata ma con contenuti personalizzati in ragione del ruolo di responsabilità del dipendente nell'Amministrazione, delle sue peculiarità ed attitudini professionali nonché degli obiettivi assegnati, secondo la metodologia specificatamente individuata in sede di concertazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 8 comma 2 del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 16 comma 2 del C.c.n.l. 31/03/1999.

La verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi per specifica responsabilità avrà ad oggetto le modalità di esercizio delle responsabilità formalmente assegnate ed i risultati conseguiti con l'esercizio della medesima.

La verifica sarà attuata nel contesto della valutazione annuale ed in itinere, mediante esame a campione di procedimenti curati dal dipendente incaricato della responsabilità.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 – Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale

CISL FPS

Le risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione interna(art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006) liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;
- incentivi per il recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997) liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;.
- rilevazioni statistiche in favore dell'Istat liquidati secondo gli importi pervenuti dall'Istituto di statistica.

CAPO VI – UTILIZZO RISORSE ANNO 2016

Art. 15 – Modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2016 (art. 5 CCNL 01/04/1999, sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004 – art. 4 CCNL 09/05/2006 – art. 8 CCNL 11/04/2008).

Le parti prendono atto che con DGC n. 38 del 22/08/2016 modificata con DGC 50 del 07/11/2016 è stato costituito il fondo delle risorse delle politiche di sviluppo, delle risorse umane e per la produttività anno 2016, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, nel complessivo ammontare di € 15.940,38=, di cui € 12.629,31= **per le risorse stabili** e nell'importo di Euro 3.311,07= **per le risorse variabili**.

Le parti concordano sul fatto che il riparto del fondo 2016 avvenga con i seguenti criteri:

- per € 700,00= vengano remunerate le **indennità di disagio**;
- per € 2.400,00= vengano remunerati i piani strategici;
- per € 1.472,32= venga remunerata la produttività collettiva.
- per € 601,00= vengano remunerate le progressioni orizzontali
- con le economie delle risorse stabili vengano remunerate le **indennità per specifica responsabilità;**

Allegati: 1 - Schede di valutazione del personale produttività collettiva.
2 - Schede di valutazione del personale per i piani strategici.
3 – Schede di valutazione per progressione economica orizzontale
4 - Progetti di riorganizzazione anno 2016
5 - Costituzione del fondo produttività anno 2016

CISL FPS

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENZA: A / B1 / B3

Area _____

Dipendente _____ Nato il _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	12	
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	12	
Livello di iniziativa professionale	8	
Flessibilità nelle prestazioni	8	
Rapporti con l'utenza	8	
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	12	
TOTALE	60	

Data _____

Il Responsabile del Servizio

_____

Per presa visione: Il dipendente

_____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENZA: C

Area _____

Dipendente _____ Nato il _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	8	
Livello di iniziativa professionale	12	
Rapporti con l'utenza	8	
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	12	
Arricchimento professionale	12	
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	
TOTALE	60	

Data _____

Il Responsabile del Servizio

_____

Per presa visione: Il dipendente

_____

CISL FPS

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENZA: D

Area _____

Dipendente _____ Nato il _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Livello di iniziativa professionale	8	
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	8	
Arricchimento professionale	8	
Orientamento alla soluzione dei problemi	12	
Grado di autonomia e responsabilità	12	
Orientamento ai risultati	12	
TOTALE	60	

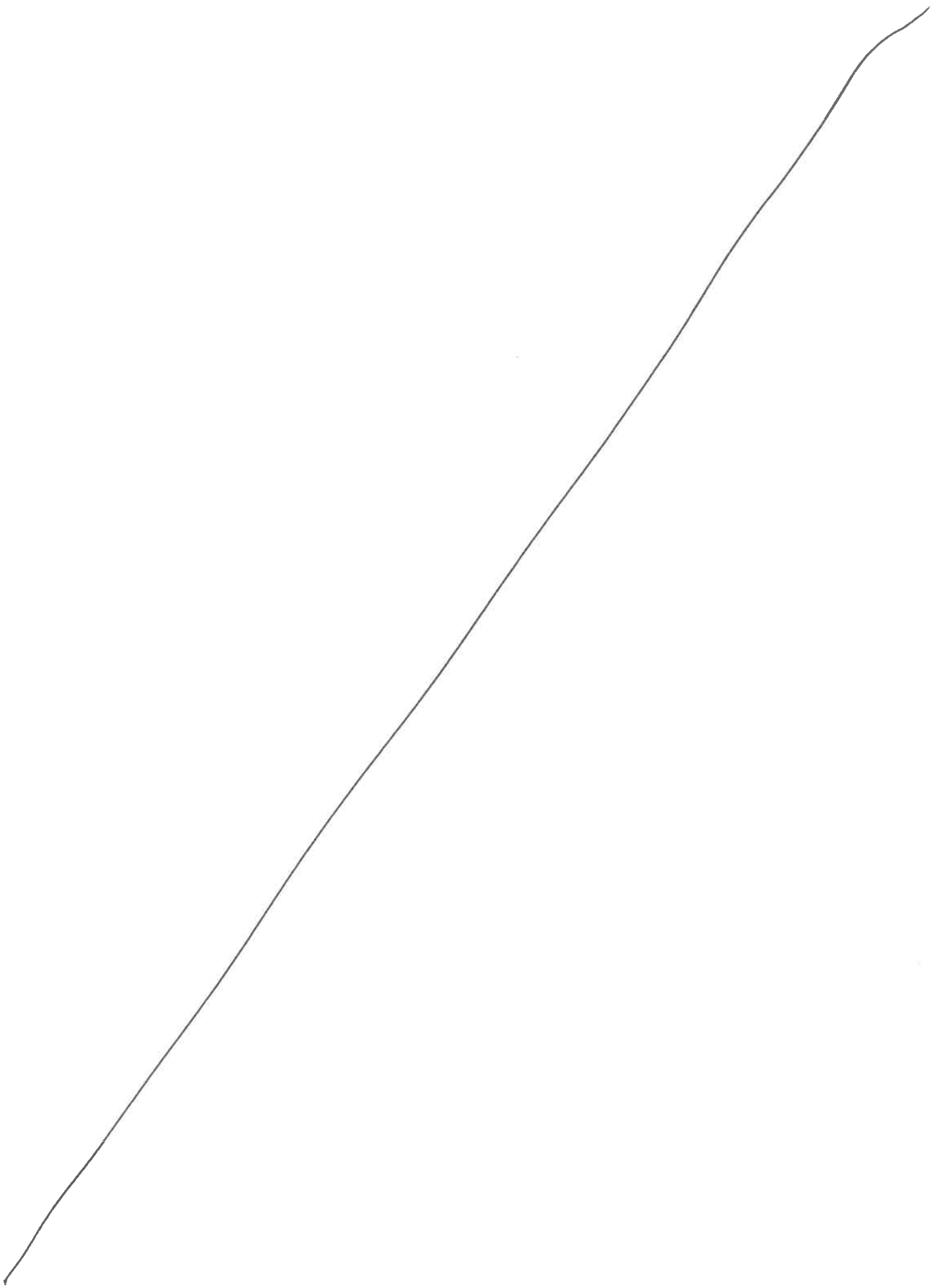
Data _____

Il Segretario Comunale

_____

Per presa visione: Il dipendente

_____



COMUNE DI CONCAMARISE
PROVINCIA DI VERONA

OGGETTO: Art. 17 e 18 C.c.n.l. 1° Aprile 1999 – Art. 37 del C.c.n.l. 22 Gennaio 2004 – C.c.n.l. 9/05/2006

Progetto–obiettivo assegnato alla dipendente FORNASARI Silvana - Anno 2016

Cambio software gestionale. Formazione per utilizzo nuovo programma. Digitalizzazione invio cartellino alla Questura carte identità con nuovo programma Halley – Statistiche mensili carte identità.
Collegamento dei permessi di soggiorno alla scheda individuale anagrafica dello straniero mediante scansione.

Premessa

L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi con la vigenza del c.c.n.l. del 22/01/2004 (art. 37) che ha modificato l'art. 18 del C.c.n.l. 1/04/1999, è di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata a *risultati misurabili della produttività* stessa da intendersi, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

I compensi sono dunque corrisposti ai lavoratori interessati soltanto *a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati* nonché *in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*

La *valutazione* delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori *spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato* nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; *il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal Responsabile del Servizio e/o dal Segretario Comunale e/o dal nucleo di valutazione interna/servizio di controllo interno, in relazione alla strutturazione dell'organizzazione interna.*

Progetto n. 1

Cambio software gestionale. Formazione per utilizzo nuovo programma. Digitalizzazione invio cartellino alla Questura carte identità con nuovo programma Halley – Statistiche mensili carte identità.
Collegamento dei permessi di soggiorno alla scheda individuale anagrafica dello straniero mediante scansione.

Contenuti

Il progetto si snoda, in considerazione degli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale, nelle seguenti fasi di lavoro:

- **Sostituzione invio cartaceo dei cartellini delle carte d'identità alla Questura di Verona con quello digitalizzato.**
- **Contemporanea statistica mensile delle carte d'identità, assieme all'invio digitalizzato dei cartellini delle carte d'identità.**
- **Archiviazione del cartaceo**

INOLTRE

- **Collegamento dei permessi di soggiorno alla scheda individuale anagrafica dello straniero mediante scansione.**
- **Formazione per utilizzo del nuovo programma.**

Tempistica

Si prevede lo sviluppo del progetto in un'unica fase da concludersi entro l'anno 2016.

Finalità

Per quanto riguarda le CARTE D'INDENTITA',
Il progetto nasce dall'esigenza di risparmiare sui tempi dell'invio dei cartellino d'identità alla Questura, tramite posta ordinaria, sulle spese postali del cartaceo, sul risparmio della modulistica dei cartellini, in quanto se ne utilizza uno anziché due, ed anche sul risparmio delle foto che il cittadino dovrà fornire, che saranno due foto anziché tre.
Per quanto riguarda invece i PERMESSI DI SOGGIRONO,
Il caricamento del permesso di soggiorno con collegamento alla scheda anagrafica, permette di verificare immediatamente i requisiti per la regolare iscrizione anagrafica.
La normativa, infatti, prevede che il cittadino straniero, per essere iscritto o mantenere l'iscrizione anagrafica, debba essere in possesso di un permesso di soggiorno valido.
Mediante la scansione del permesso di soggiorno, che viene "agganciato" dal sistema alla scheda individuale del cittadino straniero, si ottiene l'aggiornamento dei dati, che si possono consultare subito a video, e che vengono archiviati on- line.
Questa procedura ci permette di velocizzare la ricerca ed il controllo dei dati immessi nel data base e di eliminare il cartaceo, mediante l'archiviazione on line.

Valutazione preventiva e punteggio assegnato

CISL FPS

La quantificazione economica preventiva del progetto è pari ad euro 800,00

Valutazione delle prestazioni e dei risultati

Rif. Scheda allegata

Criteri per l'erogazione del compenso – Indicatori di risultato quali-quantitativo

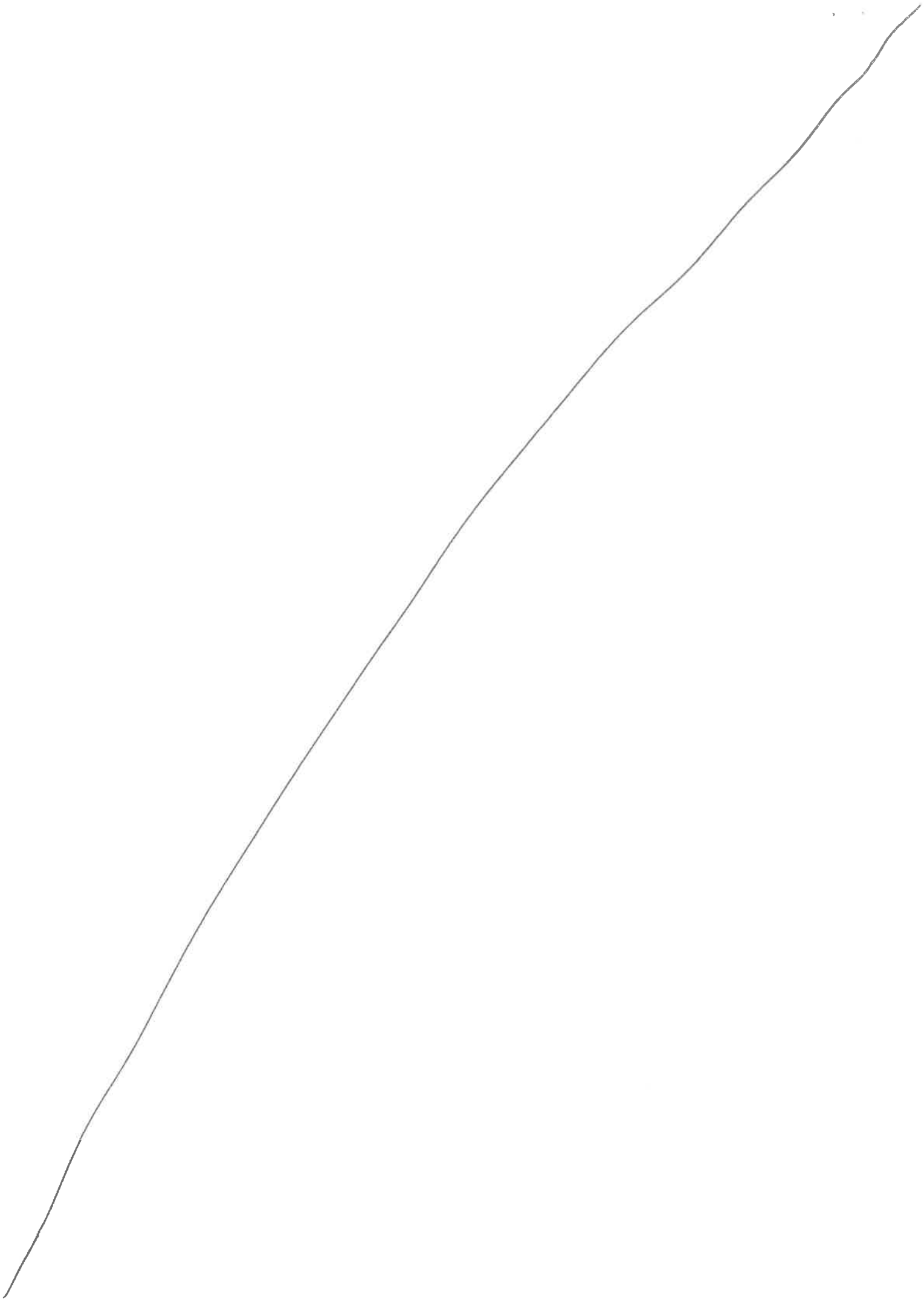
I criteri individuati per l'erogazione del compenso, tutti oggetto di valutazione, sono i criteri indicati in premessa ed altresì individuati dall'art. 17, lettere a) ed e) ed art. 18 del C.c.n.l. 1/04/1999, art. 37 del C.c.n.l. 22/01/2004 e dal contratto collettivo decentrato integrativo 2016.

Fonti di finanziamento

Risorse variabili (art. 31, comma 3, del C.c.n.l. del 22/01/2004 ed art. 17, comma 2, lett. a) del C.c.n.l. 1/04/1999)

Per conoscenza ed accettazione: _____

CISL FPS



COMUNE DI CONCAMARISE
PROVINCIA DI VERONA

OGGETTO: Art. 17 e 18 C.c.n.l. 1° Aprile 1999 – Art. 37 del C.c.n.l. 22 Gennaio 2004 – C.c.n.l. 9/05/2006 – Cc.n.l. 11/04/2008 e 31/07/2009
Progetti–obiettivo intersettoriale assegnato al dipendente SGHINOLFI ANTONIO [AREA TECNICA] - Anno 2016.

Premessa

L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi con la vigenza del C.c.n.l. del 22/01/2004 (art. 37) che ha modificato l'art. 18 del C.c.n.l. 1/04/1999, è di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata a *risultati misurabili della produttività* stessa da intendersi, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

I compensi sono dunque corrisposti ai lavoratori interessati soltanto *a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati* nonché *in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*

La *valutazione* delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori *spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato* nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; *il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal Responsabile del Servizio e/o dal Segretario Comunale e/o dal nucleo di valutazione interna/servizio di controllo interno, in relazione alla strutturazione dell'organizzazione interna.*

La correlazione produttività – risultati conseguiti (performance, individuale e collettiva) è stata confermata nell'ambito della normativa sull'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di cui al D. Lgs. n. 27 ottobre 2009 n. 150 ss.mm.ii.

Progetto n. 2 – Obiettivo 14 Area Tecnica

AGGIORNAMENTO BANCA DATI CIMITERIALE CON RILEVAZIONE DATI RELATIVI AL CAMPO DI INUMAZIONE PRESENTE NEL CEMITERO COMUNALE E CENSIMENTO ILLUMINAZIONE VOTIVA CIMITERIALE.

CISL FPS

Contenuti

Il progetto si snoda, in considerazione degli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale, nelle seguenti attività/fasi di lavoro:

- rilevazione ed aggiornamento dati sui contratti cimiteriali stipulati nell'ultimo quinquennio ai fini dell'inserimento nel database cimiteriale personalizzato creato dal personale dell'UTC su piattaforma informatica Microsoft Access;
- Aggiornamento e rilevazione concessioni in scadenza al 31/12/2016;
- Raccolta informazioni e rilevazione delle tombe a terra presenti sul campo di inumazione nel cimitero comunale;
- censimento lampade votive cimiteriali esistenti finalizzato alla raccolta di informazioni necessarie per un progetto di risparmio energetico mediante sostituzione delle attuali lampade con tipologia a Led;

Il progetto-obiettivo assegnato al dipendente Sghinolfi Antonio, si qualifica dunque come un progetto di sviluppo/miglioramento e monitoraggio sull'attuale situazione cimiteriale.

Tempistica

Si prevede lo sviluppo del progetto in un'unica fase da concludersi entro il 31/12/2016.

Finalità

Il progetto nasce dall'esigenza di definire con certezza e tempestività la previsione delle concessioni cimiteriali in scadenza in funzione della corretta predisposizione del Bilancio Comunale nonché per l'ottimizzazione delle attività d'ufficio in termini di ricerca e gestione dell'archivio delle predette concessioni, oltre a porre delle valutazioni per ridurre i costi di energia elettrica legati all'illuminazione votiva.

Valutazione preventiva e punteggio assegnato

La quantificazione economica preventiva del progetto è pari ad euro 800,00.

Valutazione delle prestazioni e dei risultati

Rif. Scheda allegata

Criteri per l'erogazione del compenso – Indicatori di risultato quali-quantitativo

CISL FPS

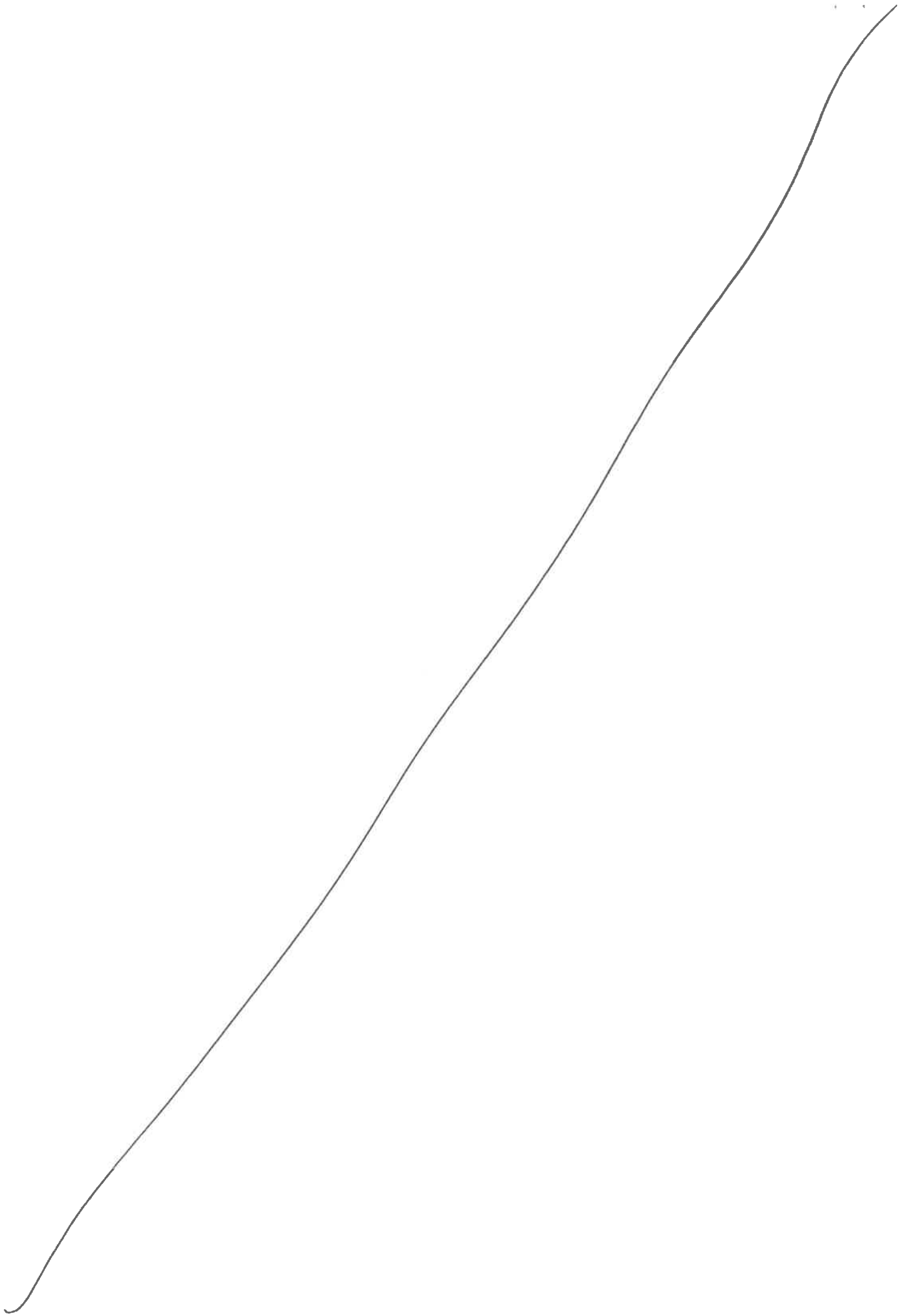
I criteri individuati per l'erogazione del compenso, tutti oggetto di valutazione, sono i criteri indicati in premessa ed altresì individuati dall'art. 17, lettere a) ed e) ed art. 18 del C.c.n.l. 1/04/1999, art. 37 del C.c.n.l. 22/01/2004 e dal contratto collettivo decentrato integrativo 2016.

Fonti di finanziamento

Risorse variabili (art. 31, comma 3, del C.c.n.l. del 22/01/2004 ed art. 17, comma 2, lett. a) del C.c.n.l. 1/04/1999)

***Per conoscenza ed accettazione*: Antonio Sghinolfi**

CISL FPS



COMUNE DI CONCAMARISE
PROVINCIA DI VERONA

OGGETTO: Art. 17 e 18 C.c.n.l. 1° Aprile 1999 – Art. 37 del C.c.n.l. 22 Gennaio 2004 – C.c.n.l. 9/05/2006 – Cc.n.l. 11/04/2008 e 31/07/2009

Progetti–obiettivo assegnato al dipendente SGANZERLA GIANNI - Anno 2016.

Ufficio TECNICO – REALIZZAZIONE DI UN AREA VERDE ATTREZZATA PER CANI E SOSTITUZIONE LAMPADE VOTIVE PRESSO IL CIMITERO COMUNALE - Anno 2016

Premessa

L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi con la vigenza del C.c.n.l. del 22/01/2004 (art. 37) che ha modificato l'art. 18 del C.c.n.l. 1/04/1999, è di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata a *risultati misurabili della produttività* stessa da intendersi, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

I compensi sono dunque corrisposti ai lavoratori interessati soltanto *a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati* nonché *in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*

La *valutazione* delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori *spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato* nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; *il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal Responsabile del Servizio e/o dal Segretario Comunale e/o dal nucleo di valutazione interna/servizio di controllo interno, in relazione alla strutturazione dell'organizzazione interna.*

La correlazione produttività – risultati conseguiti (performance, individuale e collettiva) è stata confermata nell'ambito della normativa sull'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di cui al D. Lgs. n. 27 ottobre 2009 n. 150 ss.mm.ii.

CISL FPS

Progetto n. 1

Ufficio TECNICO – REALIZZAZIONE DI UN AREA VERDE ATTREZZATA PER CANI E SOSTITUZIONE LAMPADE VOTIVE PRESSO IL CIMITERO COMUNALE - Anno 2016
Contenuti

Il progetto si snoda, in considerazione degli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale, nelle seguenti attività/fasi di lavoro:

- Realizzazione di un area verde di proprietà comunale sita in via Traversa Capitello, situata nei pressi del PdR di iniziativa privata denominato "Corte Capitello", da attrezzare per cani, mediante istallazione di una recinzione perimetrale dell'area costituita da paletti in ferro e rete metallica, con materiale fornito dall'amministrazione.
- Sostituzione delle attuali lampade votive presso il cimitero comunale con nuove lampade a Led per il risparmio energetico, fornite dall'Amministrazione comunale.

Il progetto-obiettivo assegnato al dipendente Sganzerla Gianni, si qualifica dunque come un progetto di mantenimento dei livelli di erogazione dei servizi e di ammodernamento del patrimonio comunale.
Effetti positivi diretti del progetto: il risparmio di spese per il non affidamento a terzi degli interventi.

Tempistica

Si prevede lo sviluppo del progetto di realizzazione di una ghirlanda onoraria entro il 31/12/2016.

Finalità

Erogazione di servizi ed ammodernamento del patrimonio dell'Ente.

Valutazione preventiva e punteggio assegnato

La quantificazione economica preventiva del progetto è pari ad euro 800,00.

Valutazione delle prestazioni e dei risultati

Rif. Scheda allegata

Criteri per l'erogazione del compenso – Indicatori di risultato quali-quantitativo

I criteri individuati per l'erogazione del compenso, tutti oggetto di valutazione, sono i criteri indicati in premessa ed altresì individuati dall'art. 17, lettere a) ed e) ed art. 18 del C.c.n.l. 1/04/1999, art. 37 del C.c.n.l. 22/01/2004 e precisamente:

livello di conseguimento dell'obiettivo assegnato - efficienza (*risorse impegnate / risultati prodotti*) ed economicità (*risorse stanziate / risorse spese*).

- (rif. Relaz Prev. e Progr. 2016/2018 - Programma AREA 2^ "TECNICA")

CISL FP

Fonti di finanziamento

Risorse variabili (art. 31, comma 3, del C.c.n.l. del 22/01/2004 ed art. 17, comma 2, lett. a) del C.c.n.l. 1/04/1999)

***Per conoscenza ed accettazione*: Sganzerla Gianni**_____

CISL FPS

SCHEDA PER LA CORRESPONSIONE DI

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ANNO 2016

Dipendente: _____ Istruttore _____ Cat. C ___ Area _____

1.- COLLOCAZIONE NEL SETTORE - MAX PUNTI 12

1.a. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività. Max punti 4

1	2	3	4

1.b. Responsabilità di conseguimento di risultati specifici. Max punti 5

1	2	3	4	5

1.c. Capacita di programmare la propria attività operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze assegnati. Max punti 3

1	2	3

2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA - MAXPUNTI 15

2.a. Conduzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro. Max punti 5

1	2	3	4	5

2.b. Redazione di schemi di atti e provvedimenti. Max punti 6

1	2	3	4	5	6

2.c. Capacita di iniziativa per la soluzione di problemi e di difficolta operative. Max punti 4

1	2	3	4

3. RELAZIONI CON L'UTENZA ESTERNA-MAX PUNTI 8

3.a. Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'A.C. per servizi aggiuntivi all'utenza. Max_punti 5

1	2	3	4	5

3.b. Capacità di relazionarsi con gli utenti ed interagire con altre strutture/soggetti. Max punti 3

1	2	3

4. RESPONSABILITA GESTIONALE-MAX PUNTI 15

4.a. Redazione di pareri istruttori.

1	2	3	4	5

4.b. Individuazione quale responsabile di procedimento.

1	2	3	4	5

4.c. Effettiva partecipazione a commissioni di gara e/o concorso.

1	2	3	4	5

Totale punteggio conseguito _____

CISL FPS

Il Responsabile dell'Area

.....

SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI
DEL PERSONALE DIPENDENTE

Periodo di riferimento
Anno 2016

Dipendente (nome e cognome):

Categoria:

Area:

Ufficio/Struttura di appartenenza:

Responsabile della valutazione:

Eventuale referente intermedio:

Individuazione Attività, Obiettivi, Risultati attesi		
Progetto	Descrizione del Progetto in cui è coinvolto il collaboratore	
	Obiettivi del Progetto in cui è coinvolto il collaboratore	
Obiettivo Individuale	Obiettivo individuale da raggiungere all'interno del Progetto	

Valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali nell'ambito del progetto				
Campo di Valutazione	**Valutazione**			
Raggiungimento dell'obiettivo: **indicatori temporali**	Le scadenze per il raggiungimento dell'obiettivo non sono state rispettate	Le scadenze per il raggiungimento dell'obiettivo sono state rispettate nella quasi totalità	Le scadenze per il raggiungimento dell'obiettivo sono state pienamente rispettate	L'obiettivo è stato raggiunto in anticipo sui tempi prefissati
	☐	☐	☐	☐
Raggiungimento dell'obiettivo: **indicatori quantitativi**	I risultati quantitativi individuati sono stati raggiunti solo in minima parte	I risultati quantitativi individuati sono stati parzialmente raggiunti	I risultati quantitativi individuati sono stati pienamente raggiunti	I risultati quantitativi individuati sono stati pienamente raggiunti e l'obiettivo è stato ampliato
	☐	☐	☐	☐
Raggiungimento dell'obiettivo: **indicatori qualitativi**	I risultati qualitativi individuati sono stati soddisfatti solo in minima parte	I risultati qualitativi individuati sono stati parzialmente soddisfatti	I risultati qualitativi individuati sono stati pienamente soddisfatti	I risultati qualitativi individuati sono stati pienamente soddisfatti e l'obiettivo è stato ampliato
	☐	☐	☐	☐

In considerazione di quanto sopra segnalato si ritiene che:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato raggiunto	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto ed ampliato
(punteggio corrispondente)	*1*	*6*	*11*	*16*

CISL FPS

Valutazione dell'ordinaria attività lavorativa svolta nell'ambito del progetto proposto

a) Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività

a) **Capacità operativa** (svolgere compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere il risultato predefinito atteso)

b) **Organizzazione del proprio lavoro** (gestire i tempi di lavoro e le risorse a disposizione efficacemente per svolgere i compiti assegnati tenendo conto delle urgenze e priorità)

Campo di Valutazione	Valutazione			
Capacità Operativa	Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnatigli; le proprie prestazioni vengono eseguite talvolta senza la necessaria precisione	Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati e verifica la qualità delle proprie prestazioni che in alcuni casi vengono eseguite senza la necessaria precisione	Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale e verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese	Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale e verifica la qualità del lavoro volto alla ricerca costante del miglioramento delle prestazioni rese
(punteggio corrispondente)	*0,20*	*0,65*	*1,10*	*1,5*
Organizzazione del proprio lavoro	Manifesta alcune difficoltà nello svolgimento della propria attività	Organizza sufficientemente le attività assegnate cercando il continuo supporto dei colleghi e/o superiori	Organizza in autonomia le attività assegnate nel rispetto delle norme/procedimenti e delle priorità	Organizza efficacemente le proprie attività con precisione nel rispetto delle urgenze e delle priorità fronteggiando anche situazioni impreviste
(punteggio corrispondente)	*0,20*	*0,65*	*1,10*	*1,5*

b) Capacità di iniziativa e livello di autonomia

a) **Iniziativa** (capacità di determinare i processi attivandosi anche senza sollecitazioni esterne nel rispetto delle norme e dei procedimenti)

b) **Soluzione dei problemi** (orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni complesse definendo e proponendo possibili alternative)

c) **Orientamento ai risultati e all'innovazione in relazione alle proprie attività lavorative** (capacità di raggiungere con determinazione gli obiettivi anche in presenza di ostacoli nel rispetto dei tempi ricercando e definendo soluzioni innovative in termini nuovi e utili)

Campo di Valutazione	Valutazione			
Iniziativa	Svolge pedissequamente i compiti richiesti	Svolge i compiti richiesti mostrando talvolta spirito d'iniziativa	Nello svolgimento dei compiti mette in atto comportamenti volti a migliorare la qualità della prestazione resa	Nel rispetto delle norme e dei procedimenti, svolge i compiti assegnati mettendo sistematicamente in atto comportamenti volti a migliorare la qualità della prestazione resa
(punteggio corrispondente)	*0,20*	*0,65*	*1,10*	*1,5*
Soluzione dei problemi	Si limita a risolvere i problemi singolarmente	Riesce ad affrontare contemporaneamente un numero limitato di problemi fornendo soluzioni adeguate	Riesce ad operare anche al di fuori di metodologie o schemi già esistenti individuando soluzioni operative utili	Adotta autonomamente soluzioni operative innovative
(punteggio corrispondente)	*0,20*	*0,65*	*1,10*	*1,5*
Orientamento ai risultati e all'innovazione in relazione alle proprie attività lavorative	Deve essere indirizzato al raggiungimento degli obiettivi	Punta pedissequamente a raggiungere i risultati che gli vengono richiesti	Dimostra di saper definire e raggiungere in autonomia gli obiettivi nel rispetto dei tempi assegnati o richiesti dal procedimento	Dimostra capacità di stabilire e raggiungere gli obiettivi mantenendo standard elevati e trovando soluzioni alternative ed innovative rispetto a quelle usuali e nel rispetto delle norme/procedimenti
(punteggio corrispondente)	*0,20*	*0,65*	*1,10*	*1,5*

CISL FPS

c) Orientamento all'utenza interna ed esterna a) **Disponibilità ai rapporti interni e/o esterni** (saper interagire con altri colleghi e/o utenti in modo costruttivo e propositivo)				
Campo di Valutazione	**Valutazione**			
Disponibilità ai rapporti interni e/o esterni	Non mostra sempre completa disponibilità alla collaborazione	Presta ascolto mostrando disponibilità alle richieste altrui	Interpreta correttamente le richieste dei propri interlocutori stabilendo relazioni positive	Entra costantemente in relazione con gli interlocutori mettendo in atto comportamenti costruttivi
(punteggio corrispondente)	*0,20*	*0,65*	*1,10*	*1,5*

d) Flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto a) **Cooperazione e integrazione** (saper favorire comportamenti professionali atti a produrre il processo di integrazione mostrando disponibilità a cooperare per il miglioramento delle procedure amministrative e del raggiungimento dei risultati) b) **Flessibilità** (saper lavorare in differenti situazioni e/o con persone o gruppi diversi con disponibilità a comprendere e accogliere opinioni diverse su un determinato problema o processo)				
Campo di Valutazione	**Valutazione**			
Cooperazione ed Integrazione	Condivide parzialmente con i colleghi le informazioni in proprio possesso	Collabora solo con i colleghi che sono direttamente coinvolti nel processo/compito da svolgere mostrando resistenza a concedere la propria disponibilità alle persone appartenenti a uffici/strutture esterne	Collabora in maniera propositiva con colleghi interni ed esterni alla struttura di appartenenza condividendo le informazioni e partecipando alla risoluzione dei problemi	Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione dei problemi ed il conseguimento degli obiettivi comuni attivandosi autonomamente nella messa in comune delle informazioni e delle competenze in possesso
(punteggio corrispondente)	*0,20*	*0,65*	*1,10*	*1,5*
Flessibilità	Accetta con difficoltà il dialogo con chi abbia posizioni ed opinioni diverse	Accetta il dialogo con chi abbia posizioni diverse ma tende a rimanere fermo nella propria posizione	Riconosce la validità della prospettiva altrui e, ove opportuno, rivaluta la propria posizione	Mostra la massima disponibilità al dialogo per l'individuazione della soluzione più adeguata
(punteggio corrispondente)	*0,20*	*0,65*	*1,10*	*1,5*

Punteggio complessivamente attribuito (si ottiene dalla somma di tutti i punteggi assegnati al giudizio):	

Fascia corrispondente:**	

Fasce**	**Punteggio**	**compenso**
I	da 21 a 28	100%
II	da 13 a 20	80%
III	da 6 a 12	40%
Quota base	Fino a 5	0%

CISL FPS

SEZIONE PER LE OSSERVAZIONI A CURA DEL RESPONSABILE DELLA VALUZIONE
Riportare eventuali osservazioni o commenti in merito alla valutazione

SEZIONE PER LE OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE
Riportare eventuali osservazioni o commenti in merito alla valutazione

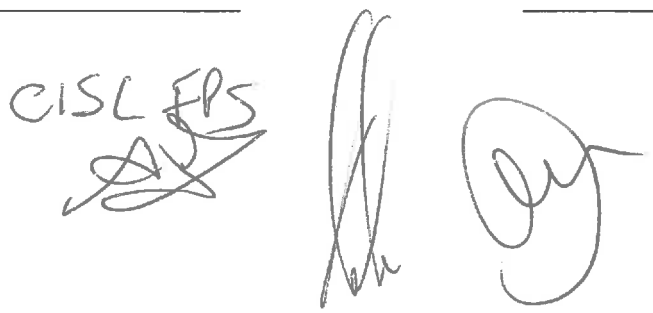
Data _____

IL DIPENDENTE

_____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

_____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2016

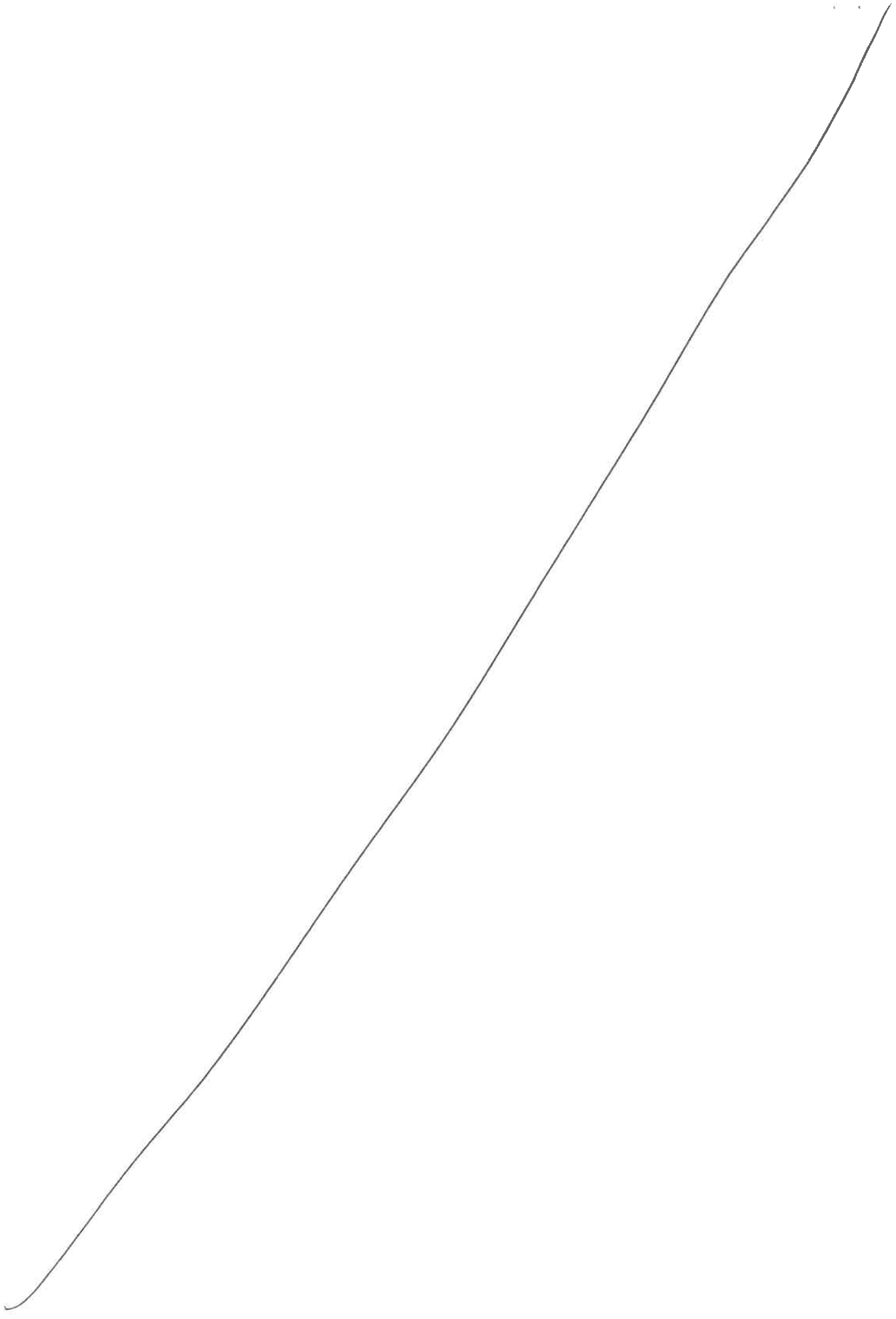
FATTORI DI VALUTAZIONE	Valutazione (attribuire da 1 a 5 punti)	PESO % Categoria A - B	PESO % Categoria C- D
Contributo individuale al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa: - indifferente al raggiungimento dei risultati p. 1 - collabora al raggiungimento dei risultati p. 2 - accetta le innovazioni p. 3 - promuove iniziative per migliorare i risultati p. 4 - si pone obiettivi di miglioramento a lungo termine p. 5		**10**	**25**
Puntualità e precisione nei compiti assegnati: - scarsa puntualità e precisione p. 1 - modesto impegno per l'accuratezza e la qualità p. 2 - affronta argomenti in base a criteri di importanza e urgenza p. 3 - attiva procedure per l'accuratezza e la qualità del servizio fornito p. 4 - elabora e propone modalità operative per il miglioramento della qualità p. 5		**30**	**10**
Iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi: - non riesce a risolvere i problemi in autonomia p. 1 - analizza i problemi sulla base della propria esperienza e del quadro normativo p. 2 - risolve i problemi ordinari e quotidiani p. 3 - identifica e risolve problemi e situazioni complesse p. 4 - individua nuove soluzioni e alternative per problemi complessi p. 5		**10**	**15**
Attitudine a lavorare in gruppo, coordinando le proprie attività con quelle dei colleghi sia nell'ambito del proprio ufficio che trasversalmente: - passivo p. 1 - partecipa e collabora solo se sollecitato a farlo p. 2 - stabilisce buoni rapporti di collaborazione p. 3 - consolida il gruppo p. 4 - valorizza gli altri p. 5		**20**	**20**
Capacità di adattare il proprio modo di lavorare alle mutevoli esigenze poste dal contesto: - si attiene ai propri metodi in modo rigido p. 1 - segue le procedure p. 2 - applica le regole e le procedure con una certa flessibilità p. 3 - individua nuove procedure p. 4 - adotta organizzazione e processo di lavoro flessibili p. 5		**20**	**10**
Flessibilità della professionalità individuale in relazione all'aggiornamento e al percorso formativo acquisito e alle esigenze organizzative dell'ente: - professionalità acquisita in ambiti limitati e rigidi p. 1 - disponibilità ad una formazione saltuaria p. 2 - disponibilità alle sostituzioni di colleghi e/o superiori in caso di assenza o impedimento p. 3 - costante e approfondito aggiornamento professionale anche d tematiche non attinenti al proprio ufficio p. 4 - disponibilità ad una flessibilità ampia (mobilità anche extrasettoriale) e continuo aggiornamento professionale p. 5		**10**	**20**

Concamarise, lì

Per ricevuta

CISL FPS

IL RESP. DELL'AREA
(.....)



FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2016

Art,31 comma 2 CCNL 02/05			ANNO 2016	CONSUNTIVO 2015	ASSESTAMENTO 2016	
	art.15,1 etc		fondo produttività 98	€ 8.431,36	€ 8.431,36	
	art.15, 1, f		risp.discip.art.2, c.3, dlgs 165/01			
	art.15, 1, g		LED 98	€ 502,34	€ 502,34	
	art.15, 1, h		indennità di funzione (art.34, c.4, CCNL 6.7.95)			
	art.15, 1, i		risparmi dirigenza			
	art.15, 1, j		0,52 m.s. 1997			
F	art.15, 1, l		risorse personale trasferito			
	art.15, 5		incr.dotaz.organ.			
I	art.14, 4	01/04/99	riduzione 3% straordinario	€ 24,50	€ 24,50	
	art.4, 1	05/10/01	1,1% m.s. 1999	€ 102,77	€ 102,77	
S	art.32, 1		0,62 m.s. 2001	€ 863,58	€ 863,58	
	art.32, 2	22/01/04	0,50 m.s. 2001	€ 696,44	€ 696,44	
S	art.4, 2	05/10/01	RIA pesonale cessato dall'1.1.2000		€ -	
	art.32, 7	22/01/04	0,20% m.s. 01 (dich cong 1 CCNL 9.5.06)	€ 278,57	€ 278,57	
A	art.4, 1	09/05/06	0,5% m.s. 03 (pers-39% entrate correnti)	€ 546,77	€ 546,77	
	d.c.14,a	22/01/04	art.1, 3 ccnl 5.10.01 diff costo fasce peo 01		€ -	
	d.c.14,b	22/01/04	art.29, 5 ccnl 22.1.04 diff costo fasce peo 03	€ 130,13	€ 130,13	
	d.c. 4	09/05/06	diff costo fasce peo 06	€ 34,71	€ 34,71	
	d.c. 4	09/05/06	diff costo fasce peo 07	€ 179,40	€ 179,40	
	d.c. 4	09/05/06	diff costo fasce peo 09	€ 139,10	€ 139,10	
	art.8, 2	11/04/08	0,6% m.s. 05 (pers-39% entrate correnti)	€ 699,64	€ 699,64	
	Totale Parte Fissa			**€ 12.629,31**	**€ 12.629,31**	
Art, 31 comma 3 CCNL 02/05						
	Art.15,1,c	01/04/99	risp gest art.32 CCNL 1995 art.3 CCNL 1996		€ -	
	Art.15,1,d	01/04/99	spons., convenz., contrib. Art,4,4 ccnl 2001		€ -	
	Art,15,1,e	01/04/99	20% risp part time art.1, 57 L.662/96		€ -	
	Art.15,1,k	01/04/99	art.4, 3 ccnl 5.10.01 ICI, MERLONI, ETC		€ -	
	Art,15,1m	01/04/99	risparmi straordinario art,14			
	Art,15,2	01/04/99	1,2% m.s. 1997	€ 911,07	€ 911,07	
V	Art,15,5	01/04/99	attivazione nuovi servizi		€ -	
A	Art,15,5	01/04/99	processi di riorganizzazione		€ -	
R	Art,15,5	01/04/99	potenziamento servizi esistenti	€ 2.400,00	€ 2.400,00	
I	Art,15,5	01/04/99	incr.dotaz.organ.	€ -	€ -	
A	Art,15,5	01/04/99	piani straordinari di attività	€ -	€ -	
B	Art,17,5	01/04/99	recupero produttività non liquidata	€ -	€ -	
I	Art,54	14,9,00	incentivazione messi notificatori	€ -	€ -	
L	Art.4, 2,a	09,05,06	0,3% ms 03 (pers 25/32% entrate correnti)	€ -	€ -	
E	Art.4, 2,b	09,05,06	0,3/0,7% ms 03 (pers - 25% entrate corr)	€ -	€ -	
	Art.8, 3, a	11/04/08	0,3% ms 05 (pers 25/32% entrate correnti)	€ -	€ -	
	Art.8, 3, b	11/04/08	0,3/0,9% ms 05 (pers - 25% entrate corr)	€ -	€ -	
	Art. 4 c.2		1,5 ms 07 CCNL 2008-2009	€ -	€ -	
	Totale Parte Variabile			**€ 3.311,07**	**€ 3.311,07**	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA'						**€ 15.940,38**

Art.13	**mar-99**	**Fondo per lo straordinario**		**€**	**792,14**
Art,45,2	**2002/2005**	**min. 1% spesa comp.Personaleformazione**		**€**	**-**

CISL FPS

RIPARTIZIONE DEL FONDO ART.17 CCNL 01.04.99						
Art17, comma 2,lett.b)			Progressioni Economiche Orizzontali			
FISSO	LED	0		€	502,34	
	1999/2009	0		€	7.154,13	
	2016	0		€	601,00	
	TOTALE		Totale P.E.O.			€ 8.257,47
			Indennità di Comparto (art.33 CCNL 02/05)			
	2016	0		€	1.985,40	
	TOTALE		Indennità di comparto			€ 1.985,40
	lett. c		Enti con Dirigenza Posiz. Organizz. (posiz.+risultato)			€ -
	Totale Parte Fissa					€ 10.242,87
Art, 17 comma 2 CCNL 01.04.99						
VARIABILE	a		PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€	898,51	
	d		orario notturno etc	€	-	
			turno	€	-	
			rischio	€	-	
			reperibilità	€	-	
			maneggio valori	€	-	
	e		disagio	€	700,00	
	f		responsabilità (min.0,00 - max. 2500,00)	€	1.699,00	
	i		specifiche responsabilità	€	-	
	g		merloni	€	-	
			ici	€	-	
	d		convenzioni e contributi	€	-	
			sponsorizzazioni	€	-	
			Contributo L. 244/2007 servizi demografici	€	-	
			censimenti ISTAT	€	-	
	Art.15,5	1,4,99	Realizzazione piani strategici	€	2.400,00	
				€	-	
				€	-	
	Art,32,7	2002/2005	accantonam. 0,20% m.s. 2001	€	-	
	Totale Parte Variabile (senza e con produtt collettiva)			€	4.799,00	€ 5.697,52
			TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'			€ 15.940,38

CISL FPS