



Contratto collettivo integrativo decentrato del personale del Comune di Chiaravalle per il triennio 2013-2015

Il giorno 24 luglio 2013 alle ore 9,00 si sono incontrate la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Chiaravalle - autorizzata alla stipula con deliberazione n° 106 del giorno 8.7.2013, ~~le rappresentanze sindacali di categoria~~ e la Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune per stipulare l'allegato Contratto collettivo integrativo decentrato normativo per il triennio 2013-2015, conforme all'ipotesi contrattuale sottoscritta fra le parti il 17.5.2013 e munita di attestazione favorevole da parte dell'Organo di revisione il 19.6.2013.

Nell'elaborazione del documento si è provveduto anche ad verificare la sua rispondenza alle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150.

Lo svolgimento delle trattative è stato rapido ed efficiente, avendo richiesto soltanto 5 incontri tra le Delegazioni di parte pubblica e parte sindacale, compresa quella odierna, in cui entrambe le parti hanno operato con lealtà e senso di responsabilità.

Rispetto al precedente C.C.I.D. si è operato un sostanzioso snellimento rispetto al precedente C.C.I.D. risalente al 2006, con la riduzione da 40 ad 11 articoli, oltre n° 5 note di richiamo in calce, che rispettano le diverse norme di legge che regolano gli aspetti giuridici ed economici del trattamento del personale pubblico e le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro tuttora vigente per il comparto delle autonomie locali.


L'obiettivo che si pone è il perseguimento degli standard qualitativi e quantitativi nell'erogazione dei servizi pubblici locali, attraverso un adeguato sistema incentivante e premiante nell'erogazione delle indennità per particolari situazioni di responsabilità o disagio.

L'elaborato è inoltre rispondente a tutti i requisiti e vincoli in materia di limiti di spesa per i trattamenti economici del personale, come introdotti dalle manovre nazionali.

Letto, confermato e sottoscritto

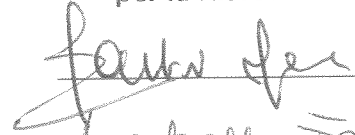


Chiaravalle, li 24/7/2013

Per la parte pubblica



per le OO.SS. Territoriali

per la R.S.U.



COMUNE DI CHIARAVALLE (Provincia di Ancona)
Area programmazione, controllo e risorse umane

Contratto collettivo integrativo decentrato del personale del Comune di Chiaravalle per il triennio 2013-2015

Art. 1


Campo di applicazione e durata

- 1) Il presente contratto collettivo integrativo è redatto al sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto della normativa vigente ed in particolare delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 27.10.2009 n. 150.
- 2) Esso si applica a tutti i dipendenti, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale.
- 3) Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I.

Art. 2

Fondo di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004

- 1) Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della premialità sono determinate annualmente dal Comune di Chiaravalle con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. 22/01/2004.
- 2) La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile dell'Area Programmazione, Controllo e Risorse Umane distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
- 3) Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (ad esempio l'indennità di comparto).


Isabella Faricelli

Art. 3
Materie oggetto di contrattazione decentrata ^I

- 1) Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con il D.Lgs. 150/2009 sono le seguenti:
- criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ^{II} (art. 5);
 - criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità ^{III} (art. 6);
 - criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle categorie ^{IV} (art. 7);
 - criteri generali relativi all'applicazione del premio di efficienza;
 - criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
 - verifica delle condizioni per l'integrazione sino al 2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo;
 - linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e pari opportunità ^V (art. 9);

Art. 4
Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

- 1) Le parti si impegnano a contrattare annualmente, con separato atto negoziale, l'utilizzazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività previsto dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, per le finalità stabilite dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e dai successivi interventi legislativi e contrattuali in materia.
- 2) In sede di contrattazione decentrata, potrà essere stabilito, conformemente alle disposizioni normative vigenti, alla chiusura dell'esercizio stesso, l'utilizzo delle eventuali economie dell'anno.

Art. 5
Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

- 1) L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
- 2) Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la premialità sulla base di automatismi comunque denominati.


Fausto
Sabella
Faricelli

3) L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola secondo risultanze di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente (di cui da ultimo la deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 14/07/2011).

Art. 6

Criteria, fattispecie, valori e procedimento per le indennità

1) Si prevedono e disciplinano le seguenti indennità, a valere sul fondo per la contrattazione decentrata.

Rischio (art. 37 CCNL del 14/9/2000 e art. 41 CCNL 22/1/2004)

2) L'indennità di rischio di Euro 30 mensili lordi, rapportati al periodo di effettiva esposizione, è corrisposta al personale delle categorie A, B e C che svolga prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale nei seguenti servizi: cuochi e dispensieri; autisti e meccanici automezzi; muratori, cantonieri, escavatoristi, addetti alla segnaletica, giardinieri, falegnami, elettricisti, impiantisti, necrofori e custodi cimiteriali; inservienti e guardarobiere; assistenti educatrici per portatori di handicap grave.

Turno (art. 22 CCNL 14/9/2000)

3) L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

L'indennità di turno compensa interamente le maggiori difficoltà personali collegate a questa particolare tipologia di orario e, pertanto, nelle giornate in cui viene corrisposta, non è cumulabile con nessun'altra prestazione economica collegata alla flessibilità di orario, compresa l'indennità di orario festivo.

Reperibilità (art. 23 CCNL del 14/9/2000 e art. 11 CCNL del 5/10/2001)

4) L'indennità di pronta reperibilità di Euro 0,86 orari per le ore ulteriori rispetto all'orario ordinario, è corrisposta al personale reperibile, a rotazione e di norma su base volontaria, ad intervenire 24 ore al giorno in squadre di almeno due unità entro 30 minuti dalla chiamata, dei seguenti servizi: manutenzione urgente degli impianti degli edifici comunali, delle strade comunali o della rete di pubblica illuminazione, servizi demografici indifferibili.

Il servizio straordinario prestato per pronto intervento si intende al di fuori del limite massimo individuale annuo di prestazioni per lavoro straordinario;

In caso di impedimento grave, il dipendente in reperibilità deve informare prontamente il settore di appartenenza o il collega in reperibilità in modo che si proceda alla riorganizzazione del servizio.

5) In deroga alla disciplina di cui al periodo precedente, lo speciale regime di reperibilità previsto per i servizi demografici indifferibili, è articolato in 3 ore settimanali, nelle giornate di sabato e nella 2^a festività consecutiva dalle 9 alle 12, con un rigoroso regime di rotazione e compensato soltanto con riposo compensativo, sia in caso di chiamata, sia in caso di semplice attesa

Disagio (art. 17. comma 2 lett. e) CCNL 01/04/1999)

6) L'indennità di particolare disagio prevista dalla lett. E dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 è corrisposta nei seguenti casi:

Sanfè
Isabella Favicella

- a) al personale delle categorie A, B e C che svolga nei periodi annuali programmati, anche al di fuori del proprio profilo professionale, attività di esumazione, collocazione o trasferimento salme all'interno dei cimiteri, nella misura di Euro 25,00 forfettarie per ogni ciclo di completamento del servizio disagiato;
- b) al personale delle categorie A, B e C assegnato a mansioni che comportino anche la raccolta di siringhe utilizzate ed abbandonate, nella misura di Euro 1,00 per ogni effettivo giorno lavorativo di espletamento del servizio disagiato, non cumulabili con la fattispecie di cui alla lett. A né con l'indennità di rischio;
- c) per i dipendenti addetti effettivamente alla conduzione di scuolabus nelle giornate in cui svolgano sia attività antimeridiana sia rientro pomeridiano, senza ricorso a lavoro straordinario retribuito, nella misura di Euro 5,00 per ogni giornata di rientro e, comunque, non superiore ad Euro 30,00 mensili.

Maneggio valori (art. 36 CCNL del 14/9/2000)

- 7) Al personale che per legge o provvedimento formale è adibito in via continuativa a servizi che comportino movimentazione manuale di valori di cassa da cui possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera per le giornate di effettiva detenzione dei valori maneggiati, quantificata come segue, in rapporto ad anno:
- a) movimentati tra Euro 2.600,00 e 5.200,00: Euro 0,52 giornalieri;
 - b) movimentati tra Euro 5.200,01 ad Euro 26.000,00: Euro 1,03 giornalieri;
 - c) movimentati più di 26.000,00: Euro 1,55 giornalieri;

Trattamento giornate festive (art. 24 CCNL del 14/9/2000)

- 8) Per l'attività lavorativa prestata di domenica o in giorno festivo infrasettimanale ordinariamente, si fa riferimento al trattamento per attività prestata in giorno festivo nella fattispecie regolata dal comma 5 dell'art. 24 del C.C.N.L. 14.9.2000.

Al personale che, eccezionalmente per particolari esigenze di servizio, è chiamato a prestare servizio nella giornata di domenica spetta l'indennità prevista dall'art. 24 comma 1 (retribuzione maggiorata per lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale oltre al riposo compensativo).

Al personale che eccezionalmente e occasionalmente presta servizio durante una festività lavorativa infrasettimanale compete l'indennità prevista dall'art. 24 comma 2 (lavoro straordinario in giorno festivo infrasettimanale o, in alternativa, riposo compensativo per le stesse ore).

L'indennità di turno ed il compenso per lavoro straordinario non sono cumulabili nella stessa giornata con il trattamento previsto dai commi precedenti.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999 e art. 7 CCNL 9/5/2006)

- 9) E' compensata con una indennità compresa tra Euro 1.000,00 ed euro 1.200,00 annui lordi individuali, per un fondo complessivo non superiore ad Euro 6.000,00, la formale assegnazione preventiva a personale di categoria D, da parte del competente responsabile di settore secondo criteri oggettivi e pubblici, delle funzioni di responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento nell'ambito di uno o più procedimenti amministrativi complessi, composti da pluralità di fasi e di soggetti coinvolti; in ciascuna unità operativa complessa o servizio non potrà essere designato più di un responsabile di procedimenti amministrativi complessi contemporaneamente nel corso dell'anno.

Giuseppe
Robella
Taricelli

Indennità di coordinamento e di segreteria commissioni consiliari (art. 17, comma 2, lett. f). CCNL 01/04/1999 e art. 7 CCNL 9/5/2006)

10) Un importo del fondo per le risorse decentrate può essere utilizzato:

- a) per erogare un premio non superiore ad Euro 413,17 annui individuali per compensare, per ciascuno degli 8 servizi Muratori cantonieri, Giardinieri vivaisti, Elettricisti impiantisti, Asilo nido, Conducenti di scuolabus, Centro socio-educativo riabilitativo Arcobaleno, Entrate finanziarie, Attività informatiche un solo dipendente di categoria B o C, possibilmente a rotazione tra i volontari idonei, a discrezione del capo settore, a cui siano conferite dal responsabile di settore, con preventivo provvedimento formale, mansioni di responsabilità del coordinamento di più dipendenti di categoria uguale alla propria, purché in stretto contatto con loro, svolte con precisione e puntualità secondo quanto dovrà essere valutato e certificato al termine dell'anno di riferimento;
- b) per corrispondere un premio, nei limiti di un fondo massimo complessivo di Euro 1.000,00, da distribuire in rapporto alle sedute tenute nell'anno da ciascuna delle tre commissioni consiliari istituzionali e dalla commissione edilizia al personale di categoria B o C a cui siano preventivamente e formalmente conferite dal responsabile di settore, preferibilmente su base volontaria e, se possibile, con criteri di rotazione, mansioni di segreteria e verbalizzazione delle commissioni stesse, ripartito in proporzione alle sedute partecipate da ogni singolo verbalizzante nel caso in cui una commissione abbia 2 o più segretari.

Indennità per ufficiali demografici e responsabili di archivi informatici (art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL 01/04/1999 e art. 36 CCNL 30/5/2004)

11) Una parte del fondo per la contrattazione decentrata non superiore a complessivi Euro 1.000,00 è destinata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D cui sia stata attribuita con atto formale del responsabile di settore la qualifica di ufficiale di stato civile, di anagrafe, elettorale o di responsabile di archivio informatico, in misura non superiore ad Euro 300,00 annui lordi individuali, non cumulabili con l'indennità per specifiche responsabilità.

Altre indennità ed incentivi

12) Per ogni altra indennità o incentivo previsto da specifiche disposizioni di legge e collegato a prestazioni accessorie (ad esempio progettazione interna, incentivi contro l'evasione fiscale, art. 208 del D. Lgs. n. 285 del 30/04/1992 e successive modificazioni o sponsorizzazioni) le parti avvieranno l'apposita contrattazione integrativa con riferimento alle norme che prevedano e disciplinino specificamente la singola fattispecie.

Art. 7

Criteri di valutazione per la progressione economica all'interno delle categorie

- 1) La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili.
- 2) In sede di contratto annuale di ripartizione delle risorse decentrate, le parti concordano l'importo economico da destinare alla progressione economica, compatibilmente con la normativa nazionale e con l'utilizzazione per il finanziamento degli altri istituti contrattuali. Questo meccanismo consente, di conseguenza, di calcolare la parte che rimane del fondo da destinare all'incentivo di produttività.
- 3) Ai fini della progressione economica, l'area delle posizioni organizzative è considerata un autonomo settore. Ai singoli settori (tra i quali l'area delle P.O.) viene assegnato un fondo

determinato in proporzione al numero degli aventi diritto a partecipare alla selezione, distinti per categoria di appartenenza; tutti i dipendenti avranno un punteggio individuale rapportato all'effettivo costo della progressione, in base alla posizione economica e alla percentuale di orario di lavoro; la somma dei punteggi individuali degli addetti ad un ufficio o servizio costituisce il parametro di questo; la somma dei parametri di tutti gli uffici e servizi comunali determina il punteggio complessivo per cui dividere l'intera quota.

- 4) L'ammissione alla selezione è esclusa per i dipendenti non titolari di P.O. che si siano collocati nella fascia inferiore di premialità della performance, con una valutazione finale di produttività non superiore al 25%. La progressione, al termine della selezione, è comunque esclusa per i dipendenti che hanno riportato una valutazione individuale uguale o inferiore a sufficiente.
- 5) Le economie delle risorse assegnate ai settori vengono ricondotte al fondo generale e sono utilizzabili l'anno successivo per finanziare i medesimi istituti previa contrattazione.
- 6) Si concorda il seguente prospetto per gli accessi secondo l'anzianità di servizio a tempo indeterminato:

da A1 a A2: 3 anni in A;
da A2 a A3: 4 anni in A;
da A3 a A4: 5 anni in A;
da A4 a A5: 7 anni in A;
da B1 a B2: 3 anni in B;
da B2 a B3: anni in B;
da B3 a B4: 3 anni in B3;

da B4 a B5: 4 anni in B3;
da B5 a B6: 5 anni in B3;
da B6 a B7: 7 anni in B3;
da C1 a C2: 3 anni in C;
da C2 a C3: 4 anni in C;
da C3 a C4: 5 anni in C;
da C4 a C5: 7 anni in C;

da D1 a D2: 3 anni in D1;
da D2 a D3: 4 anni in D;
da D3 a D4: 3 anni in D3;
da D4 a D5: 5 anni in D3;
da D5 a D6: 7 anni in D3.

In caso di parità di punteggio fra gli aspiranti, si applicano i seguenti criteri residuali:

- prevalenza del dipendente con maggiore anzianità di servizio, considerando l'attività svolta nella stessa categoria e con profilo simile presso enti del comparto;
- in caso di ulteriore parità, prevale l'aspirante con la maggiore età anagrafica.

- 7) Si conviene che i criteri di valutazione per la progressione economica all'interno delle categorie sono rappresentati dagli indicatori di seguito esposti:

1 - Capacità operativa

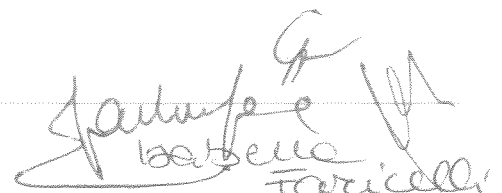
Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.

- a) Non ha sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati.
- b) Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti ad esso relativi. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.
- c) Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano sempre adeguate.
- d) Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati, e risultati migliori.

2 - Iniziativa

Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

- a) Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne.
- c) Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni.



Barbara Torricelli

- c) Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità.
- d) Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi.

3 - Organizzazione del proprio lavoro

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

- a) Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.
- b) Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.
- c) Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.
- d) Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.

4 - Disponibilità ai rapporti con gli utenti

Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

- a) Dimostra scarsa propensione a comprendere le necessità degli altri e ad entrare in rapporto con loro.
- b) E' disponibile nei confronti delle richieste altrui purché esse siano ben precisate, ma non sempre riesce ad entrare in rapporto con gli interlocutori.
- c) Interpreta correttamente le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.
- d) Entra sempre in comunicazione con gli interlocutori, ne comprende le esigenze, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriate.

5 - Capacità di adattamento operativo

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità.

- a) Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti.
- b) Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta i consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni.
- c) Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili.
- d) Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità.

6 - Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze, contribuendo al proprio arricchimento professionale.

- a) Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto.
- b) Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto.
- c) E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte.
- d) Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per sé e per gli altri.

fausto
loiselle
7

7 - Soluzione dei problemi

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

- a) Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.
- b) Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.
- c) Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.
- d) Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme.

8 - Predisposizione atti, documenti ed elaborati

Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.

- a) Predisporre atti, documenti ed elaborati che spesso non sono corretti o sono poco chiari.
- b) Predisporre atti, documenti ed elaborati discretamente comprensibili, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta spesso eccessivo.
- c) Redige nei tempi necessari atti, documenti ed elaborati.
- d) Elaborare in tempi ottimali atti, documenti ed elaborati, bilanciando adeguatamente analiticità e sinteticità.

9 - Disponibilità ad attività non predeterminate

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

- a) Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà.
- b) Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni.
- c) Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente.
- d) Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte.

10 - Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

- a) Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi.
- b) Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali.
- c) Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali.
- d) Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali.

11 - Organizzazione e gestione delle risorse

Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse. Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

Handwritten signature and name:
Gabriele
Vaselli
Favilli

- a) Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.
- b) Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati
- c) Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.
- d) Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale orientandoli al conseguimento dei risultati.

12 - Cooperazione e integrazione

Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello.

- a) Non instaura rapporti di lavoro costruttivi.
 - b) Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne e/o di strutture diverse.
 - c) Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi.
 - d) Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute.
- 8) A seconda della categoria cui appartiene il dipendente da valutare, la scheda di valutazione individuale prenderà in considerazione 5 degli indicatori sopra elencati, da misurare secondo una scala di 4 valori da A a D, così abbinati:
- categoria A e B1: parametri 1, 2, 3, 4 e 5;
 - categoria B3: parametri 2, 3, 4, 6 e 7;
 - categoria C: parametri 3, 4, 6, 7 e 8;
 - categoria D1: parametri 6, 7, 8, 9 e 10;
 - categoria D3: parametri 8, 9, 10, 11 e 12.
- 9) Il giudizio espresso per ciascun parametro nella scheda di valutazione individuale è ulteriormente specificato in un valore numerico così determinato:
- giudizio A: da 0 a 5 punti;
 - giudizio B: da 6 a 10 punti;
 - giudizio C: da 11 a 15 punti;
 - giudizio D: da 16 a 20 punti.
- La somma dei punteggi dei 5 parametri determina il punteggio individuale definitivo.

Art. 8

Premio di efficienza

- 1) Con successivo atto negoziale, le parti definiscono i criteri generali per destinare una quota non superiore al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione, a premiare, in misura fino a 2/3, il personale

Favre
Mabele
Favre

direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione.

- 2) Le risorse possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dall'Organismo di valutazione.

Art. 9

Comitato Unico di Garanzia, linee di indirizzo e criteri per il benessere ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro

Comitato unico di garanzia, pari opportunità, benessere, mobbing

- 1) Per la disciplina delle prerogative strutturali e di funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal dipartimento della funzione pubblica e dal dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4.3.2011, si dà atto che la delegazione trattante di parte pubblica si atterrà ai princîpi statuiti dalla giunta Comunale nella deliberazione n° 19 del 16.2.2012.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- 2) Nel bilancio annuale è previsto un apposito intervento per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 ed un apposito stanziamento per garantire la formazione e l'aggiornamento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, adeguati alle loro attribuzioni, che viene fissata in almeno 32 ore complessive.
- 3) Si conviene sulla necessità di attivare la formazione e l'informazione periodica a tutti i dipendenti sul tema della sicurezza, in orario di lavoro e con oneri a carico dell'Amministrazione.

Mensa

- 4) E' garantito il servizio di mensa, che si espleta a favore del personale comunale dipendente nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 45 CCNL 14.9.2000.
 - a) Il servizio è gratuito per il personale per il quale non è prevista l'interruzione di servizio, quindi contestualmente tenuto ad assicurare vigilanza ed assistenza (asilo nido, centro sociale arcobaleno, ecc.) e, generalmente, per quanti operano in relazione all'erogazione del servizio mensa quando il fruire del pasto non consente l'interruzione nella prestazione (cucina centralizzata per ricevimento merci e richieste di collegamento con i servizi che erogano i pasti, ecc.). Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio; il servizio di mensa, quindi, è riconosciuto a quei dipendenti con orario continuato che per ragioni di servizio sono assegnati a turni che non consentono di consumare il pasto in orario adeguato e che operano in turni con servizio ordinario che copre la fascia oraria 12.00 - 14.30;
 - b) Il servizio è riconosciuto, dietro corrispettivo di 1/3 del costo del pasto (da fissare annualmente contestualmente alla determinazione delle tariffe agli utenti), ai dipendenti con orario spezzato per i giorni di rientro pomeridiano e ai dipendenti effettivamente comandati in servizio straordinario; la possibilità di usufruire del pasto è concessa a quanti escono dopo le ore 13.30, rientrano entro le 15.30 ed effettuano nel pomeriggio almeno 2 ore di lavoro; per usufruire del diritto alla mensa è necessario essere effettivamente in servizio sia il

Isabella
Tavella  10 

mattino che il pomeriggio; non ha diritto al pasto il personale tenuto al recupero di ore lavorative non prestate;

- c) In casi eccezionali, valutabili dal responsabile di settore di appartenenza se sporadici o demandato a contrattazione se strutturali, il personale può essere autorizzato a fruire del servizio mensa anche se non avente diritto, dietro corresponsione del costo intero del pasto (da fissare annualmente contestualmente alla determinazione delle tariffe da parte degli utenti).

Art. 10
Interpretazione autentica delle clausole controverse

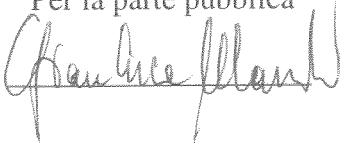
- 1) Il presente contratto sostituisce integralmente il precedente C.C.I.D., stipulato il 26.6.2006, e ss.mm. ed ii.
- 2) Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
- 3) L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 11
Lavoro straordinario

- 1) Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno 3 volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

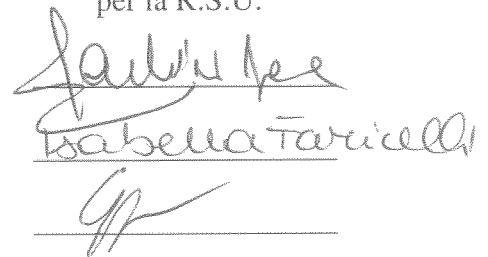
Chiaravalle, li.....24/7/2013.....

Per la parte pubblica



per le OO.SS. Territoriali

per la R.S.U.



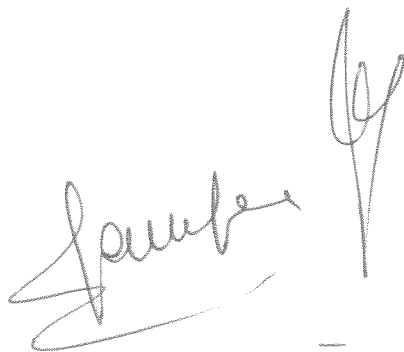
^I (art. 54 comma 3-bis D.Lgs. 150/2009: "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa... La **contrattazione collettiva integrativa**... si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali")

^{II} (art. 4 comma 2 lett. A ccnl I.4.1999: "In sede di **contrattazione collettiva decentrata integrativa** sono regolati... i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17"; art. 54 comma 3-bis D.Lgs. 150/2009: "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di **contrattazione collettiva integrativa**, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La **contrattazione collettiva integrativa**... destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato")

^{III} (art. 45 comma 3 D.Lgs. 165/2001, come aggiunto dal D.Lgs. 150/2009: "I **contratti collettivi** definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati: ...c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute"; art. 31 comma 3 D.Lgs. 150/2009: "Per premiare il merito e la professionalità... gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la **contrattazione integrativa**, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettera... E [incarichi e responsabilità]... a valere sulle risorse disponibili per la **contrattazione collettiva integrativa**"); art. 24 comma 1 D.Lgs. 150/2009: "Premio di efficienza. Fermo restando quanto disposto dall'art. 61 del DL 112/2008 e dall'art. 2 commi 33 e 34 della L 203/2008, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle P.A. è destinata, in misura fino a 2/3, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla **contrattazione collettiva integrativa**, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la **contrattazione stessa**")

^{IV} (art. 23 comma 1 D.Lgs. 150/2009: "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52 comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001, sulla base di quanto previsto dai **contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro** e nei limiti delle risorse disponibili"; art. 31 comma 3 D.Lgs. 150/2009: "Per premiare il merito e la professionalità... gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la **contrattazione integrativa**, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere C [progressioni economiche]... a valere sulle risorse disponibili per la **contrattazione collettiva integrativa**")

^V (art. 57 comma 1 D.Lgs. 165/2001, come aggiunto dal Decr. 183/2010: "Le P.A. costituiscono al proprio interno... senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della **contrattazione collettiva**, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai **contratti collettivi** relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"; art. 4 comma 2 lett. E ccnl I.4.1999: "In sede di **contrattazione collettiva decentrata integrativa** sono regolate... le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili)


Isabella Faricella