

VERBALE DI SEDUTA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI CASTELLABATE (SA)

L'anno 2013 addì 31 del mese di luglio, alle ore 10,45 e seguenti si è riunita presso la Sede Municipale di Castellabate la Delegazione trattante - parte pubblica e sindacale - per la definizione della Contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2013.

- Sono presenti:

- La **Delegazione di parte pubblica**, nelle persone del
Dr. Vincenzo Maiorino (Presidente)
Rag. Francesco Lerro – Responsabile del Servizio Finanziario (Componente)
- e le seguenti

Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL – FP (Pasquale FERNICOLA)
FP – CISL (Guido Nicola MONACO)
UIL – FPL (Giuseppe RUSSO)

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

(Carmela CAROCCIA)
(Giuseppe DI GREGORIO)
(Costabile DURAZZO)

Prima di entrare nel merito delle trattative concernenti il CCDI 2013, le parti sindacali rappresentano la necessità di :

1. Non dare corso alla determinazione del segretario generale di Castellabate n. 1 del 04.06.2013 (prot. 14224 del 02.07.2013) con la quale sono stati rideterminati i criteri di pesatura delle posizioni organizzative ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato. Ciò in quanto si contesta, al di là del merito, la mancata preventiva informazione alle OO.SS. e alle RSU. Le parti sindacali restano in attesa di una proposta, nel rispetto del modello di relazioni sindacali vigenti.
2. Le parti sindacali chiedono un confronto sui regolamenti, adottati dall'Amministrazione in merito alla erogazione degli incentivi di cui all' art. 92 del D.lg. n. 163/2006 e di quelli di cui all'art. 59 del D.lg. n. 446/97 (recupero evasione ICI)
3. Accertare lo stato di attuazione delle previsioni contenute nel CCDI 2012, con specifico riferimento alla effettiva corresponsione al personale degli emolumenti ivi previsti. Si sollecitano i responsabili a predisporre gli atti di liquidazione, con ogni consentita urgenza, ove non vi abbiano già provveduto. Eventuali somme non utilizzate che costituiscono, a norma di legge, economie da riattribuire alla parte variabile del fondo delle risorse decentrate 2013, confluiranno nel fondo per erogazione dei compensi per produttività.
4. Di effettuare la ricognizione delle figure di agenti contabili regolarmente nominati, ai fini della corresponsione della indennità maneggio valori. Gli esiti di tale ricognizione dovranno trovare conseguente applicazione anche a valere sulla contrattazione 2012, così come concordato in tale sede.

Si inizia la discussione, a termine della quale le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di CCDI.

Le parti rendono, inoltre, la seguente dichiarazione congiunta:

“Le parti convengono, al fine di incrementare il fondo per la corresponsione di compensi per la produttività, sulla necessità di avviare procedure per la formalizzazione di piani di razionalizzazione della spesa ai sensi dell'art. 16 D.L. n. 98/2011”

Letto, confermato e sottoscritto.

La Delegazione trattante di parte pubblica:

Dr. Vincenzo Maiorino (Presidente)

Rag. Francesco Lerro (Componente)

Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL - FP

(Pasquale FERNICOLA)

FP - CISL

(Guido Nicola MONACO)

UIL - FPL

(Giuseppe RUSSO)

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

(Carmela CAROCCIA)

(Giuseppe DI GREGORIO)

(Costabile DURAZZO)

Art. 1
Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione, con esclusione dei dirigenti.
2. Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 2
Oggetto del CCDI

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. n.165/2001 ed ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali.
2. Esso disciplina, **per l'anno 2013**, nel quadro delle norme stabilite dalla contrattazione nazionale di categoria, le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01/04/99.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviano alla contrattazione nazionale vigente nonché al CCDI relativo al periodo 01.01.2002 - 31.12.2005 stipulato in data 20.07.2004 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 4
Risorse decentrate

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 sono determinate dall'Amministrazione comunale, per l'anno **2013**, in € **152.467,94** al netto della riduzione del fondo pari ad € **8.024,62** operata in modo proporzionale sull'importo anno 2010 (€ 160.492,57) mediante il confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno 2013 rispetto al valore medio relativo all'anno 2010.
2. Le predette risorse vengono impiegate per finanziare i seguenti istituti, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Art. 5 - Lavoro straordinario	€ 4.000,00
Art. 6 - Indennità per responsabilità personale B, C e D (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99)	€ 18.600,00
Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1/4/99)	€ 600,00
Art. 8 - Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14/9/2000)	€ 500,00
Art. 9 - Compenso per attività disagiate (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/99)	€ 1.677,73
Art. 10 - Compensi per produttività (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1/4/99)	€ 9.000,00
Art. 11 - Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004)	€ 21.878,64
Art. 12 - Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/9/2000)	€ 2.880,00
Art. 13 - Indennità di turno (art. 22 CCNL 14/9/2000)	€ 9.500,00
Art. 14 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	€ 3.000,00
Art. 15 - Progressioni economiche orizzontali anni precedenti (art. 5 CCNL 31.3.1999)	€ 80.831,57

€
TOTALE 152.467,94

Art. 5
Fondo per il lavoro straordinario

1. Per l'anno 2013 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano a **€ 4.000,00**.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile dell'Area competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
6. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario alle quali non possa essere fatto fronte con la relativa compensazione economica daranno luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
7. Il budget di cui al precedente comma 1, viene ripartito in sede di conferenza dei Responsabili di area
8. Il compenso per lavoro straordinario viene erogato semestralmente (31 luglio e 31 gennaio) mediante determinazione del Responsabile dell'Area di appartenenza, da adottarsi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al semestre di riferimento.

Art. 6
Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D

1. Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2 , lettera f) del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a **€ 18.600,00**.
2. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie C e B, ove non possa trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. 31/3/1999 o della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.
3. La corresponsione della specifica indennità è legata all'esercizio di particolari posizioni di lavoro e/o responsabilità e/o coordinamento di figure professionali inferiori, a condizione imprescindibile che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile dell'Area di appartenenza.
4. L'indennità per "specifiche responsabilità" è graduata secondo la seguente modalità:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ	MISURA INDENNITÀ ANNUA	UNITA' Previste
Fascia 1) Specifiche responsabilità affidate a personale di cat. C	€ 1.700,00	10
Fascia 2) Specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B	€ 1.000,00	3

5. Per i dipendenti a tempo parziale l'indennità viene proporzionalmente ridotta.
6. In ordine a quanto sopra le parti si riservano di verificare all'inizio di ciascun esercizio finanziario, nell'ambito della disponibilità delle risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che la variazione del numero dei beneficiari anche in funzione di nuove assunzioni o progressioni.
7. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile di area, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 7

Fondo per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D

1. Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 del vigente CCNL, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € **600,00**. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:
2. Ufficiale di Stato civile, Anagrafe, Elettorale (*con delega totale*).
3. L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 300,00.
4. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile dell'Area, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 8

Indennità maneggio valori

1. Il personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, e che abbia la qualifica di agente contabile ha diritto ad un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità viene stabilita in € 1,50 giornalieri per l'Economo ed € 1,00 per gli altri agenti contabili e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi.
3. La spesa prevista, per il **2013**, per l'erogazione di detta indennità ammonta a € **500,00**.
4. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente (31 gennaio) previa certificazione del Responsabile dell'area circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo all'anno di riferimento.

Art. 9

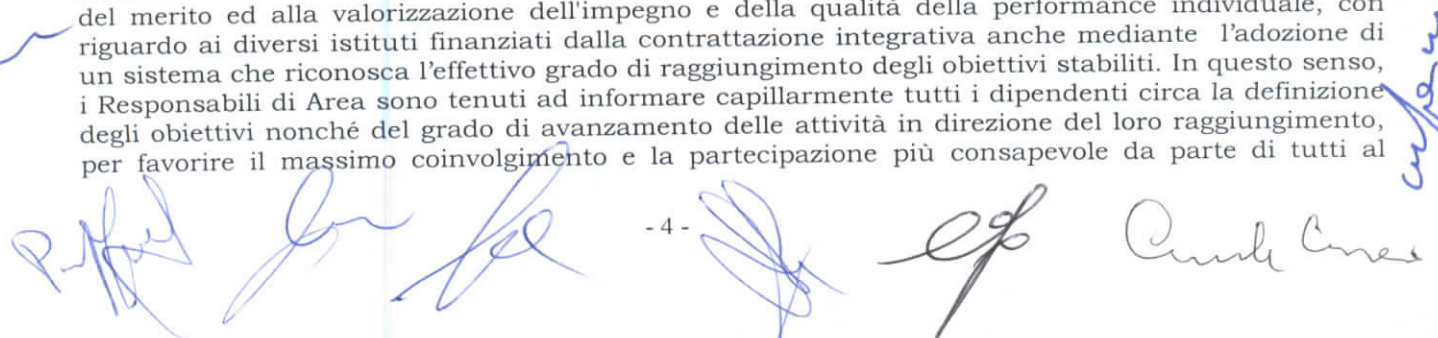
Compenso per attività disagiate (art 17, 2 comma, lett. e) CCNL 1/4/99)

1. Si tratta di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.
2. Si riconosce un'indennità a coloro che effettuano prestazioni di lavoro con orari particolarmente disagiati.
3. Per l'anno **2013** si prevede una spesa complessiva di € **1.677,73**
4. Si stabilisce per tale indennità un importo annuo lordo di € 1.177,73 per l'attività di gestione del depuratore comunale, caratterizzata da orari di lavoro disarticolati (spezzato) e con ricorrente attività notturna.
5. Si stabilisce, inoltre, per tale indennità un importo annuo lordo di € 500,00 per l'attività di assistenza agli organi istituzionali, caratterizzata da orari di lavoro disarticolati.
6. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata semestralmente previa certificazione del Responsabile dell'area circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo all'anno di riferimento.

Art. 10

Compensi per produttività (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 01/04/1999)

1. Il sistema di incentivazione riconosce l'impegno e la partecipazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi prefissati ed in questo senso assume particolare significato come strumento di impulso, sostegno e rinforzo per i processi di miglioramento in atto.
2. In applicazione dei principi stabiliti dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, col presente contratto si mira alla concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa anche mediante l'adozione di un sistema che riconosca l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti. In questo senso, i Responsabili di Area sono tenuti ad informare capillarmente tutti i dipendenti circa la definizione degli obiettivi nonché del grado di avanzamento delle attività in direzione del loro raggiungimento, per favorire il massimo coinvolgimento e la partecipazione più consapevole da parte di tutti al

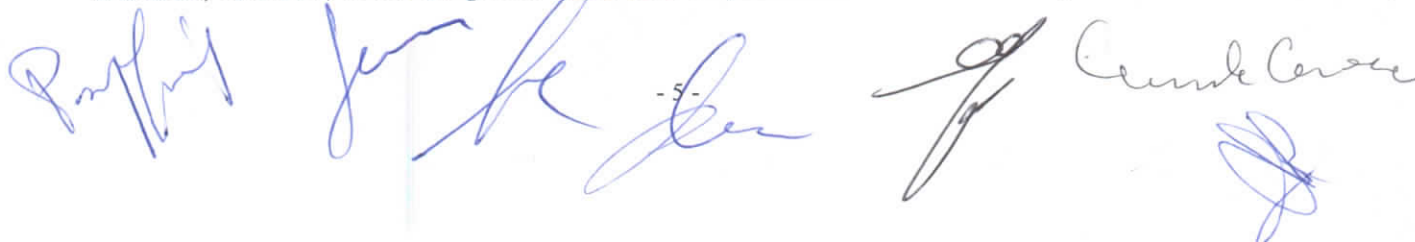


raggiungimento dei risultati attesi. In ogni caso, per "produttività" deve intendersi quel risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto all'ordinario risultato derivante dalla ordinaria prestazione di lavoro.

3. In applicazione delle norme transitorie previste dall'articolo 6 del decreto legislativo 1.8.2011, n. 141, la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista per gli enti locali dall'articolo 31, comma 2, del D.Lgs 150/2009 si applicherà dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 (intendendo per tornata contrattuale i "rinnovi contrattuali" e non la semplice scadenza di quelli precedenti).
4. Il fondo per l'erogazione di compensi per produttività, per l'anno **2013**, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € **9.000,00** ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art. 18 del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004.
5. L'importo di cui al comma precedente si adegua *ipso iure* con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle progressioni economiche orizzontali.
6. Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi. Esso è così ripartito tra le Aree, in relazione alla consistenza numerica ed alla rilevanza dei servizi dell'Ente:

I Area	0
II Area	935,08
III Area	701,31
IV Area	935,08
V Area	233,77
VI Area	701,31
VII Area	3.506,40
VIII Area	701,31
IX Area	1.285,74

7. Le risorse di cui al comma 4 vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente, allegata sub A) al presente contratto. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 65/100.
8. L'erogazione dell'incentivazione della produttività spettante ai singoli dipendenti è calcolata dividendo l'ammontare delle risorse assegnate a ciascuna Area per il numero dei dipendenti dell'area medesima e successivamente per 100; il risultato, che corrisponde al valore unitario per singolo punto, viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda. Per i dipendenti a tempo parziale, il risultato viene proporzionalmente ridotto. Nel caso in cui l'intero importo non venisse attribuito, la quota residua sarà ripartita in misura proporzionale al punteggio della scheda, tra i dipendenti dell'Area che abbiano conseguito un punteggio superiore a punti 65.
9. Il compenso per produttività spettante ad ogni singolo lavoratore, derivante dall'applicazione del procedimento di cui ai commi precedenti viene proporzionalmente ridotto in relazione ai giorni di assenza dal servizio a norma dell'art. 71, comma 5, del D.L. n. 112/2008.
10. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza dei responsabili di ciascuna Area, sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi per conoscenza al Segretario generale, nonché, per gli adempimenti conseguenti, al responsabile del servizio finanziario.
11. Contro le risultanze della scheda di valutazione, il dipendente, entro 15 giorni dalla data di firma della stessa, può presentare ricorso al Segretario Generale, il quale, di concerto con il responsabile dell'Area, convoca, entro 10 giorni dalla data di presentazione dell'istanza, il lavoratore interessato,



- 5 -

infam

- eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. Il Segretario Generale decide il ricorso nei successivi 15 giorni e trasmette la decisione al responsabile dell'Area ed al dipendente interessato.
12. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in un'altra Area, la scheda di valutazione viene compilata dai diversi responsabili, ognuno per quanto di competenza.
13. La erogazione dei compensi relativi alla produttività avverrà annualmente previa certificazione del Responsabile dell'Area circa la sussistenza delle condizioni e l'ammontare effettivo, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 11
Indennità di Comparto

1. Il fondo pari a **€ 21.878,64** viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 33 del CCNL 22 gennaio 2004 . Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata (comma 4 del medesimo art.) secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31/12/2003 e valgono dall'anno 2004.

2. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

Art. 12
Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità). Essa è quantificata in complessivi € 30,00 mensili e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

2. Per l'anno **2013** le risorse annue destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Operatori del servizio di igiene urbana - Cat. A	5	€ 360,00	€ 1.800,00
Operatori del servizio idrico integrato - Cat. A	2	€ 360,00	€ 720,00
Operatore del servizio di protezione civile - Cat.B	1	€ 360,00	€ 360,00
			€ 2.880,00

3. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile dell'Area, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 13
Indennità di turno

1. L'articolo 22 del CCNL del 14.9.2000 consente agli enti locali di istituire turni giornalieri di lavoro in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio. Il turno è caratterizzato dalla rotazione ciclica degli addetti che operano in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.

2. Il compenso per l'indennità di turno, previsto dal comma 5 del predetto articolo 22, può essere corrisposto a condizione che la prestazione lavorativa svolta in turnazione sia distribuita nell'arco del mese, come espressamente stabilito dal comma 2 del medesimo articolo 22, in modo da realizzare una equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni. Occorre che ogni dipendente debba, quantomeno tendenzialmente, avere una presenza analoga nei vari turni; in altri termini è possibile erogare l'indennità di turno anche se l'alternanza tra le diverse fasce orarie è stata rispettata nel suo complesso nell'ambito del mese.

3. Al personale turnista che ordinariamente presta la propria attività di domenica nell'ambito della distribuzione del servizio in turni, spetta soltanto l'indennità di turno per lavoro festivo di cui all'articolo 22, comma 5 secondo alinea (maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c) del CCNL 14.9.2000, fatto salvo il recupero in altro giorno del riposo settimanale.

4. Al personale turnista che presti attività lavorativa in giornata festiva infrasettimanale spetta il compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea (maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c), oltre alla fruizione del riposo compensativo.
5. Per la corresponsione dell'indennità di turno, la spesa prevista per il **2013** è pari ad € **9.500,00**.
6. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente (31 gennaio) mediante determinazione del Responsabile dell'Area di appartenenza, da adottarsi entro il quindicesimo giorno del mese successivo all'anno di riferimento.

Art. 14

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Nel caso di lavoro ordinario notturno o festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
2. Per l'anno **2013** la spesa prevista per le finalità di cui al presente articolo è pari a € **3.000,00** e ed i profili professionali interessati sono i seguenti:

operai di categoria A e B

3. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata semestralmente mediante determinazione del Responsabile dell'Area di appartenenza, da adottarsi entro il quindicesimo giorno del mese successivo all'anno di riferimento.

Art. 15

Progressione economica orizzontale

1. Il fondo è costituito, ai sensi dell'art. 34, del vigente CCNL ed ammonta ad una somma pari a € **80.831,57**, interamente utilizzata alla data del 31.12.2013.
2. Per l'anno 2013 non sono previste nuove progressioni economiche orizzontali

Art. 16

Buoni pasto

L'Amministrazione comunale, per il 2013, provvede all'erogazione dei buoni pasto secondo le modalità stabilite con deliberazione della G.C. n. 40 del 09.03.2007 cui le parti si richiamano.

Art. 17

Recupero Somme

1. Eventuali economie derivanti dagli istituti previsti dal presente contratto confluiscono, automaticamente, nel fondo per i compensi per la produttività di cui all'art. 10
2. Eventuali ulteriori economie, anche a seguito dell'applicazione del precedente comma, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.
3. Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 18

Norme finali

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.
2. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.
3. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

Carlo Crocchi

inf...

**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE
PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER PRODUTTIVITA'**

CRITERI VALUTATIVI	Cat. A - B		Punti	Cat. C - D		Punti
	Min	Max		Min	Max	
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) Capacità di adattamento all'innovazione organizzativa	1	5		1	5	
b) Assiduità, impegno profuso e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse alla realizzazione degli obiettivi fissati dal PEG e dai piani di attività predisposti dal Responsabile di Area	1	30		1	20	
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	10		1	15	
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	10	
e) Rapporti con l'utenza	1	15		1	10	
f) Capacità di auto aggiornamento	==	==		1	15	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) Minimo	1	2		1	2	
b) Mediocre	3	5		3	5	
c) Buono	6	8		6	8	
d) Elevato	9	15		9	15	
e) Massimo	16	25		16	25	
	TOTALE			TOTALE		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per «utente», di cui al punto 1 lett. e, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

8-

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono, al fine di incrementare il fondo per la corresponsione di compensi per la produttività, sulla necessità di avviare procedure per la formalizzazione di piani di razionalizzazione della spesa ai sensi dell'art. 16 D.L. n. 98/2011



Luca Cervera

