

Handwritten notes: '1519' and a signature.

COMUNE di SANTOMENNA
Provincia di Salerno

L'anno 2010 il giorno 05 del mese di novembre si è riunita, a seguito di regolare convocazione, la delegazione trattante per procedere alla definizione del fondo salario accessorio per l'anno 2010.

Sono presenti:
per la parte pubblica

Gerardo Venutolo - Sindaco

per la parte sindacale

- Liborio Casiello - Segretario provinciale UIL FPL
- Carlo Rufo - Segreteria Provinciale CISL FP
- ~~Antonio~~ D'Elia **GERARDO** - delegato SULPM provinciale
- Enrico Calabrese - RSU

Ad inizio di seduta viene sottoposta all'attenzione della arte sindacale nota del revisore dei conti con cui si esprimono riserve sul fondo per il salario accessorio relativo all'anno 2009 ed in particolare sulla compatibilità dello stesso rispetto al bilancio dell'ente.

Sulla scorta di tale nota la parte sindacale invita la parte pubblica, sentito il revisore dei conti, a formulare a stretto giro l'ipotesi di costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2009 e per l'anno 2010 da sottoporre alla delegazione trattante in una prossima riunione da tenersi entro il 25 p.v. e comunque prima dell'approvazione da parte del consiglio dell'assestamento del bilancio 2010.

Si raccomanda l'inoltro del presente al revisore dei conti.
La seduta viene sciolta alle ore 12.00.

L.C.S.

Handwritten signatures and initials.

VERBALE DI SEDUTA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI OLIVETO CITRA (SA)

L'anno 2010 addì tre del mese di novembre, alle ore 15,45 si è riunita presso la Sede Municipale di Oliveto Citra la Delegazione trattante - parte pubblica e sindacale - per la definizione della Contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2010.

- Sono presenti:

- La Delegazione di parte pubblica, nelle persone del
Dr. Vincenzo Maiorino (Presidente)
Rag. Vincenzo Iula - Responsabile Settore Affari Generali - Finanziario (Componente)
- e le seguenti

Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni

Sindacali firmatarie del CCNL:
CGIL - FP (Pasquale FERNICOLA)
FPS - CISL (Carlo RUFO)
UIL - FPL (Liborio CASIELLO)
D.I.C.C.A.P / SULPM (Antonio D'AMICO)

Rappresentanze Sindacali

Unitarie:
(Ulderico IANNECE)
(Raffaele RAIA)
(Domenico SENESE)
(Raffaele VECE)

Le parti, come sopra rappresentate,

RICHIAMATE le posizioni espresse nelle precedenti riunioni del 05.07.2010 e del 14.07.2010;
PRESO ATTO che è stato raggiunto un accordo sull'ipotesi di CCDI 2010;
SOTTOSCRIVONO l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2010

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente (Dr. Vincenzo Maiorino)

Il Componente (Rag. Vincenzo Iula)

Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL - FP (Pasquale FERNICOLA)

FPS - CISL (Carlo RUFO)

UIL - FPL (Liborio CASIELLO)

D.I.C.C.A.P / SULPM (Antonio D'AMICO)

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

(Ulderico IANNECE)

(Raffaele RAIA)

(Domenico SENESE)

(Raffaele VECE)

Handwritten signatures in black ink corresponding to the names listed to the left. The signatures are written in a cursive style. The first signature is for Ulderico IANNECE, the second for Raffaele RAIA, the third for Domenico SENESE, and the fourth for Raffaele VECE.

Art. 1 Campo di Applicazione

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.

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

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.

Esso disciplina, per l'anno 2010, 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.

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 15/03/2005 e successive modifiche ed integrazioni, nonché al CCDI 2006-2009 stipulato in data 12.01.2010.

Art. 4 Risorse decentrate

Le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 sono quantificate dall'Amministrazione comunale, per l'anno 2010, in € 107.244,98.

Predette risorse vengono impiegate per finanziare i seguenti istituti, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Istituto contrattuale	Importo
Lavoro straordinario	€ 6.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. B, C e D (art. 17, co. 2, lett. f) CCNL 1/4/99)	€ 5.900,00
Indennità per responsabilità cat. B e C (art. 17, co. 2, lett. i) CCNL 1/4/99)	€ 300,00
Indennità maneggio valori	€ 135,00
Indennità per attività disagiate	€ 600,00
Compensi per produttività	€ 10.700,00
Indennità di comparto	€ 10.652,52
Indennità di rischio	€ 3.960,00
Indennità di turno	€ 11.500,00
Indennità per lavori festivo	€ 1.700,00
Progressione economica orizzontale	€ 54.369,94
Indennità di reperibilità	€ 330,00
Indennità per le Cat. A e B (art. 8 del CCNL del 9 maggio 2006)	€ 1.097,52
totale	€ 107.244,98

Antonio Di Quindici

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 5
Fondo per il lavoro straordinario

Per l'anno 2010 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano a € 6.000,00.

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.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile del Settore competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

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.

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.

Il budget di cui al precedente comma 1, annualmente determinato, viene ripartito nel modo seguente tra i vari settori:

I Settore	1.300,00
II Settore	0,00
III Settore	300,00
IV Settore	0,00
V Settore	2.800,00
VI Settore	1.600,00

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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

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 € 5.900,00.

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.

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 del Settore di appartenenza.

L'indennità per "specifiche responsabilità" è graduata secondo la seguente modalità:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ	MISURA INDENNITÀ	UNITA' Previste
Fascia A) Responsabilità di direzione dei servizi	€ 1.100,00	4,5
Fascia B) Responsabilità di direzione di unità operative complesse	€ 950,00	1

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Per i dipendenti a tempo parziale l'indennità viene proporzionalmente ridotta.

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.

Art. 7

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

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 € 300,00. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:

Ufficiale di Stato civile, Anagrafe, Elettorale.

L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 300,00.

Art. 8

Indennità maneggio valori

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.

Tale indennità viene stabilita in € 1,50 giornalieri e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi.

La spesa prevista, per il 2010, per l'erogazione di detta indennità ammonta a € 135,00.

Art. 9

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

Si tratta di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

Si riconosce un'indennità a coloro che effettuano prestazioni di lavoro con orari particolarmente disagiati.

Per l'anno 2010 si prevede una spesa complessiva di € 600,00.

Si stabilisce per tale indennità un importo annuo lordo di:

- € 600,00 per l'attività di riscossione del canone per l'occupazione del suolo pubblico in occasione di fiere e mercati.

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 l'adozione di un sistema che riconosca l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti. In questo senso, i Responsabili di Settore 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.

Antonio De Luca

fu

-5-

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

3. Il fondo per l'erogazione di compensi per produttività è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 10.700,00 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, così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004.
4. L'importo di cui al comma precedente si adegua *ipso iure* con le economiche a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle progressioni economiche orizzontali.
5. 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 i settori, in relazione alla consistenza numerica ed alla rilevanza dei servizi dell'Ente:

I Settore	3.100,00
II Settore	300,00
III Settore	1.500,00
IV Settore	300,00
V Settore	1.600,00
VI Settore	3.900,00

6. Le risorse di cui al comma 3 vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente, allegata sub A) al presente CCDI per costituire parte integrante e sostanziale. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 70/100.
7. L'erogazione dell'incentivazione della produttività spettante ai singoli dipendenti è calcolata dividendo l'ammontare delle risorse assegnate a ciascun settore per il numero dei dipendenti del settore medesimo 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 del settore che abbiano conseguito un punteggio superiore a punti 70.
8. Il compenso per produttività spettante ad ogni singolo lavoratore, derivante dall'applicazione del procedimento di cui ai commi 6 e 7 viene proporzionalmente ridotto in relazione ai giorni di assenza dal servizio a norma dell'art. 71, comma 5, del D.L. n. 112/2008.
9. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza dei responsabili di ciascun settore, sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi per conoscenza al Segretario Comunale, nonché, per gli adempimenti conseguenti, al responsabile del servizio finanziario.
10. Contro le risultanze della scheda di valutazione, il dipendente, entro 15 giorni dalla data di firma della stessa, può presentare ricorso al Segretario Comunale, il quale, di concerto con il responsabile del settore, convoca, entro 10 giorni dalla data di presentazione dell'istanza, il lavoratore interessato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. Il Segretario Comunale decide il ricorso nei successivi 15 giorni e trasmette la decisione al responsabile del settore ed al dipendente interessato.
11. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in un altro settore, la scheda di valutazione viene compilata dai diversi responsabili ognuno per quanto di competenza.

Art. 11 Indennità di Comparto

1. Il fondo pari a € 10.652,52 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

Antonio P. P. P.

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 come di seguito specificato :

Categoria	Importo mensile	Importo annuale	Num. Dipendenti	Spesa annua
A	€ 32,40	€ 388,80	0	€ 0,00
B	€ 39,31	€ 471,72	6	€ 2.830,32
C	€ 45,80	€ 549,60	8	€ 4.396,80
D	€ 51,90	€ 622,80	5	€ 3.114,00
D (part-time al 50%)	€ 25,95	€ 311,40	1	€ 311,40
			totale	€ 10.652,52

2. Per i nuovi assunti, sia su posti vacanti nella fase di prima applicazione della presente disciplina sia sui posti in posizione soprannumeraria per effetto della stabilizzazione di cui all'art 1, comma 1156, lettera f) della L. n. 296/2006, l'importo della indennità di comparto deve essere interamente finanziato dal Bilancio.

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 mensili e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

2. Per l'anno 2010 le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Importo spettante	Somma prevista
Operatore dei servizi manutentivi - Cat. A (part-time al 50%)	14	€ 180,00	€ 2.520,00
Operatore specializzato dei servizi manutentivi	4	€ 360,00	€ 1.440,00
		totale	€ 3.960,00

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.

Antonio Di Amico

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 2010 è pari ad € 11.500,00.

Art. 14

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, viene corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
3. Per l'anno 2010 la spesa prevista per le finalità di cui al presente articolo è pari a € 1.700,00 e ed i profili professionali interessati sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Operatore dei servizi manutentivi, cat A	6	€ 1.700,00

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 € 54.369,94, di cui € 43.974,48 relativi alle progressioni maturate negli anni precedenti.
2. Esso è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste.
3. In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
4. Per l'anno 2010, a valere sul fondo di cui al comma 1, è prevista una spesa annua di € 10.395,46 per n. 33 nuove progressioni orizzontali riservata alla diverse categorie di inquadramento del personale dell'Ente. Per il personale assunto in data 05.05.2008 gli effetti della progressione decorreranno dal 01.06.2010, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 11 aprile 2008. Per il restante personale gli effetti della progressione decorreranno dal 01.01.2010.
5. Le parti convengono di individuare nelle tabelle B1, B2, B3 e B4, parti integranti del presente CCDI, i criteri a cui fare riferimento, la loro pesatura, le definizioni e le modalità di attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri previsti dall'art. 5, comma 2 lett. a, b, c, d, CCNL 31/03/1999.
6. La valutazione, di esclusiva competenza dei responsabili di settore, è effettuata entro il mese di febbraio di ciascun anno, mediante la elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun responsabile di servizio ai fini della legge 241/90 e nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente ed all'ufficio personale. Ai fini della progressione orizzontale dei responsabili di settore, la valutazione è effettuata dal Segretario Comunale.

Carlo M. Quirico

for

[Signature]

[Signature]

[Signature]

7. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui al precedente comma 1, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 70/100.

5. Gli esiti delle procedure di valutazione, formalizzati in apposita determinazione dell'ufficio personale, sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica.

Art. 16 **Buoni pasto**

L'Amministrazione comunale garantisce, anche per il 2010 l'erogazione dei buoni pasto. Resta confermata la disciplina recata dalla delibera G.C. n. 22 dell'08/02/2000 istitutiva del servizio, nonché dal relativo regolamento comunale approvato con delibera G.C. n. 207 del 24/12/2009, cui le parti fanno espresso rinvio.

Art. 17 **Indennità specifica categorie A e B**

Resta confermata l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 8 del CCNL del 9 maggio 2006, a beneficio delle categorie A e B (ex III e IV q.f.) nell'importo di € 64,56 annui. Tale indennità comporta una spesa per il 2010 pari ad € 1.097,52.

Art. 18 **Indennità di reperibilità**

Ai fini dell'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000, in materia di reperibilità, è individuata la seguente area di pronto intervento: servizi di polizia mortuaria, di competenza del I Settore Amministrativo, per il rilascio delle autorizzazioni al trasporto e al seppellimento salme, per complessive 6 ore ogni sabato.

I turni di reperibilità saranno predisposti dal responsabile del settore.

Per l'anno 2010 si prevede una spesa complessiva di € 330,00.

Art. 19 **Norme finali**

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

Anche luce dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, in base al quale per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche non può superare in ogni caso il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, le disposizioni del presente contratto relative agli articoli 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16 e 17, si applicano anche con decorrenza 01.01.2011, sussistendone i presupposti, salvo conguaglio con le somme riconosciute dal CCDI successivo al presente.

Sono comunque, fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

Antonio Puccio

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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



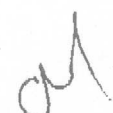
CRITERI VALUTATIVI	Cat. A - B		Punti	Cat. C - D		Punti
	Min	Max		Min	Max	
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) Capacità di adattamento all'innovazione organizzativa	1	5		1	5	
b) Assiduità, impegno profuso e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	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		

inferior
M


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. c, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

Antonio Di Quindici

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

TABELLA B1

Criteri per i passaggi nell'ambito della CATEGORIA A (art. 5, comma 2, lett. a, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	40
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria (punti per anno 3)		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	30
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) Rapporti con l'utenza	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	10
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) Minimo		2
b) Mediocre		4
c) Buono		8
d) Elevato		14
e) Massimo		20
TOTALE		

Antonio Di Ciccio

for

- 11 -

TABELLA B2

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteri per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	30
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 3)		
b) Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 2)		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	30
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) Rapporti con l'utenza	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	20
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) Minimo		2
b) Mediocre		4
c) Buono		8
d) Elevato		14
e) Massimo		20
TOTALE		

Antonio Di Quico

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

TABELLA B3

Criteri per il passaggio alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	24
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 3)		
b) Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 2)		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) Rapporti con l'utenza	1	6
e) Capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	20
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5
b) Partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) Minimo		2
b) Mediocre		4
c) Buono		8
d) Elevato		14
e) Massimo		20
TOTALE		

Dott. Mario Di Quirico

TABELLA B4

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio all'ultima posizione economica delle CATEGORIE B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D <i>(art. 5, comma 2, lett. d, CCNL 31 marzo 1999)</i>		
1) Esperienza acquisita	0	18
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 3)		
b) Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 2)		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) Rapporti con l'utenza	1	6
e) Capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	26
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8
b) Partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) Minimo		2
b) Mediocre		4
c) Buono		8
d) Elevato		14
e) Massimo		20
TOTALE		

Antonio Di Quico

luc

[Signature]

[Signature]

super
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]