

COMUNE DI BERZO SAN FERMO

Provincia di Bergamo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVA- ZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RI- SORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2008

*In data presso la Residenza Municipale del Comune di Berzo San Fermo,
ha avuto luogo l'incontro tra:*

La delegazione di parte pubblica
Presidente

Dottor Rosati Leonida

La delegazione sindacale

Organizzazione sindacale territoriale CISL

R.S.U. (soggetto unitario)

Sig.ra Testa Mariangela

*Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decen-
trato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane
e della produttività, valido per il quadriennio normativo 2006/2009 e per la parte
economica anno 2008.*

Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II – COSTITUZIONE FONDO DI CUI ALL'ART 31 CCNL 22.01.2004

TITOLO III - DEPURAZIONE DEL FONDO DI CUI AL TITOLO II DALL'INDENNITA DI COMPARTO E DALLE RISORSE DESTINATE ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

TITOLO IV - DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RESTANTI RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITA'.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

ALLEGATO B) – SCHEDA PROGRESSIONI ECONOMICA ORIZZONTALE

ALLEGATO C) - SCHEDA INDICATORI PER ASSEGNAZIONE RISORSE PRODUTTIVITA'

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2007, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2006/2009.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

- 1 "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
- 2 le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 ALLEGATA AL CCNL 11.04.2008

Le parti congiuntamente dichiarano che il "monte salari", espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti

accessori, si riferisce a tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell'anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del "monte salari", oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti.

TITOLO II

ART. 1 – COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART 31 CCNL 22/01/2004

1. A decorrere dall' 01.01.2008, in applicazione dell'art.31 comma 2 del CCNL 22/01/2004 , le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono determinate nel seguente importo:

CONTRAT-TO	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 22/1/2004 ART 31 COMMA .2	Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità sono determinate nell'anno 2003 con le integrazioni previste dall'art 32 CCNL 22/1/2004, e vengono definite in un unico importo che resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto della disciplina dell'art 5 del CCNL 1/4/1999 limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	EURO 11.707,03
CCNL 09/05/2006 ART 4 COMMA 1	Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere solo per l'anno 2006 , incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	EURO 740,42
CCNL 11/04/2008	Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno	

ART 8 COMMA2	2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %.	EURO 512,17
-----------------	--	--------------------

TOTALE RISORSE DECENTRATE FISSE EURO 12.959,62

2. A decorrere dal 01.01.2008, in applicazione dell'art 31 comma 3 del CCNL 22/01/2004, le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità sono determinate nel seguente importo:

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
ART 15 COMMA 2 CCNL 1999	Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 97', esclusa la quota relativa alla dirigenza	Euro 512,20
ART 15 COMMA 1 lett m. CCNL 1999	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art 14 CCNL 1999 a consuntivo anno 2007	Euro 343,32
ART 15 COMMA 5 CCNL 1999– ART 31 COMMA 3 CCNL 2004	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali siano correlate un aumento delle prestazione del personale in servizio, per gli effetti non dovuti all'aumento delle dotazioni organiche	Euro 3.700,00
CCNL 11/04/2008 ART 8 COMMA3 LETT B)	In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, gli enti locali, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati: b) fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.	EURO 768,24

TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI EURO 5.323,76

3 A decorrere dall'a 01.01.2008 in applicazione dell'art 31 del CCNL 22/01/2004 l'importo totale delle risorse è pari a:

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
ART 31 CCNL 22/1/2004	Totale risorse stabili e variabili	Euro 18.283,38

TITOLO III

DEPURAZIONE DEL FONDO DI CUI AL TITOLO II DALL'INDENNITA DI COMPARTO E DALLE RISORSE DESTINATE ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Le parti convengono che dalle risorse determinate nel titolo II° vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" di cui al punto 1 del precedente titolo.

ART 2 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA EFFETTUATE AL 31/12/2004 – ART 17 COMMA 2 LETT B) DEL CCNL 1/4/1999 – ART 34 CCNL 22/1/2004

Ai sensi dell'art 34 comma 1 del CCNL 22/1/2004 le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente articolo

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di : cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°.

Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare (dichiarazione congiunta n. 14 allegata al CCNL 22.01.2004).

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2008 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31/12/2008	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001	Euro 735,44
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2002	Euro 1.037,56
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2004	Euro 1.543,26
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2007	Euro 1.359,23

Totale euro 4.675,49

ART 3 – UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Non sono detratte, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

Eguale non vengono detratte dal fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Le risorse prelevate dalle risorse decentrate stabili per finanziare gli incrementi indicati nelle lettere b) e c) della tabella D allegata al CCNL 22.01.2004, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse stabili, in occasione della cessazione dal servizio del personale che ne ha beneficiato; nelle cessazioni dal servizio devono essere ricompresi anche i dipendenti trasferiti, per mobilità ad altre amministrazioni. Le risorse riacquisite tra quelle decentrate stabili sono nuovamente destinate al finanziamento della medesima indennità di comparto in occasione di nuove assunzioni relative a posti che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni (relativo al personale in servizio negli anni 2002 e 2003) che hanno prodotto i risparmi; la quota di indennità indicata nella lett a) (per queste assunzioni in turn over) resta sempre confermata a carico del bilancio dell'ente.

Nel caso di progressioni verticali se il posto di organico conferito con progressione verticale era occupato da un lavoratore cessato dal servizio con recupero del finanziamento della propria quota dell'indennità di comparto tra le risorse stabili, la quota parte dei maggiori oneri (differenza rispetto al valore in godimento da parte del lavoratore interessato) sarà sempre a carico delle risorse decentrate stabili; se il posto era vacante negli anni 2002 e 2003 (quindi senza alcun pagamento della indennità di comparto) al quota dei maggiori oneri è a carico del bilancio dell'ente.

Per l'anno 2008 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a :

Dipendente	categoria	Indennità	Totale annuale
n. 1 (part/time 55,55%)	C	23,01	276,12
n. 2	B	35,58	853,92
totale			Euro 1.130,04

TITOLO IV

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RESTANTI RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITA'

ART 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA DI RESPONSABILITA DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.

In applicazione dell'art 17 comma 1 lett f) del CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art 36 del CCNL del 22/1/2004 e sostituito successivamente dall'art7 del CCNL 09/05/2006, sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità non può essere comunque superiore a euro 2.500,00 annui lordi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Non possono essere accumulate le indennità previste dall'art 17 comma 2 lett f e i).

Gli importi annui non sono ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro (art 6 comma 10 CCNL 14.09.2000) .

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

Nel caso di malattia superiore ai 60 giorni lavorativi annuali (dal 61^a giorno in poi), maternità obbligatoria , facoltativa, cessazione/nuove assunzioni e altre astensioni dal lavoro, l'indennità viene riproporzionata, dividendo l'importo previsto per il quoziente di 365 e moltiplicandolo per il numero dei giorni effettivamente lavorati.

L'indennità viene erogata nel mese di gennaio dell'anno successivo assieme alla produttività.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Profilo	Categoria/qualifica funz	Soma prevista
Collaboratore amministrativo – uff. anagrafe	B6	€ 1.700,00
Istruttore amministrativo – uff segreteria	C4	€ 1.700,00
Totale		Euro 3.400,00

ART 5 – RISORSE DESTINATA AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO, REPERIBILITA' E MANEGGIO VALORI CONTABILI.

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) 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);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
OPERAIO SPECIALIZZATO	N.1	€ 360,00
Totale		Euro 360,00

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- c) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
OPERAIO SPECIALIZZATO	N.1	€ 669,30
Totale		Euro 669,30

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

- a) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a euro 10,00;
- b) per un valore pari a 1,00 giornalieri;

- c) solo ed esclusivamente per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al punto a), vanno pertanto esclusi i giorni di malattia, ferie, maternità,come definito dall'art 36 comma 2 del CCNL 14/9/2000;

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
Economo comunale	n. 1	€ 240,00
Ufficio anagrafe	n. 1	€ 240,00
TOTALE		€ 480,00

ART 6 – RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2008 sono pari ad **euro 7.568,55**

Essendo il Comune di Berzo san Fermo di piccole dimensioni e dotato di pochi dipendenti, le risorse di cui sopra vengono suddivise fra i dipendenti senza assegnazione delle risorse ai vari settori in funzione dei relativi obiettivi e programmi.

Una quota pari al 40% delle risorse di cui sopra viene suddivisa fra i dipendenti solo secondo criteri di presenza (quota A). Il restante 60 % viene suddivisa fra i dipendenti fra soli criteri di punteggio, (quota B).

QUOTA A : una quota pari al 40% delle risorse, viene suddivisa fra i dipendenti con la seguente modalità'.

- A ciascun dipendente a tempo pieno e indeterminato, al di la' della qualifica funzionale ricoperta e delle mansioni svolte, viene riconosciuto un punteggio massimo di 365 (giorni annui); nell'ipotesi in cui il contratto venga sciolto durante l'anno, il punteggio sarà dato dai giorni lavorati dall'inizio alla fine del contratto;
- A ciascun dipendente a tempo parziale e indeterminato, al di la' della qualifica funzionale ricoperta e delle mansioni svolte, viene riconosciuto un punteggio proporzionale alla quota di part/time, (esempio ad un dipendente in part/time al 70% verranno riconosciuti punti pari a $365/100*70$)
- A ciascun dipendente a tempo determinato, al di la' della qualifica funzionale ricoperta e delle mansioni svolte, viene riconosciuto un punteggio pari al numero dei giorni di assunzione nell'anno presso il Comune di Berzo san Fermo, secondo il contratto stipulato;
- A ciascun dipendente a tempo determinato e part/time, al di la' della qualifica funzionale ricoperta e delle mansioni svolte, viene riconosciuto un punteggio pari al numero dei giorni di assunzione nell'anno presso il Comune di Berzo san Fermo, suddiviso poi

per la percentuale di part/time (es. contratto 1 gennaio – 30 gennaio con part/time 70% - giorni utili $30/100 \cdot 70 = 21$)

I giorni di cui sopra vengono debitamente scalati, per qualsiasi dipendente, dal punteggio massimo di 365, nel caso di malattie annuali superiori a 60 giorni lavorativi (dal 61^ giorno in poi), maternità facoltativa, sospensioni dal lavoro per sanzioni disciplinari,

Una volta ottenuti i punteggi, per singolo dipendente, questi verranno sommati fra loro; tale somma sara' usata come quoziente della quota A. Il coefficiente cosi' ottenuto verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni singolo dipendente.

QUOTA B : una quota pari al 60% delle risorse, viene suddivisa fra i dipendenti con la seguente modalità:

Per ciascun dipendente verra' compilata la scheda di valutazione con i relativi 9 indicatori **allegato C**, con un punteggio attribuibile da 1 a 4 punti, le schede sono allegate al presente contratto. Il punteggio massimo è pari a 36 punti.

Una volta ottenuti i punteggi, per singolo dipendente, i quali non dovranno subire alcuna riduzione, questi verranno sommati fra loro; tale somma sara' usata come quoziente della quota B. Il coefficiente cosi' ottenuto verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni singolo dipendente.

L'erogazione della produttività avverrà a consuntivo entro il mese di **febbraio dell'anno 2009.**

RISORSE PRODUTTIVITA'	IMPORTO
QUOTA A)	3.027,42
QUOTA B)	4.541,13
TOTALE	7.568,55

ART 7 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA

1. le parti danno atto che :

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
- c) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

- d) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- A.** In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
1. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nell'allegato B;
 2. per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nel citato allegato B;
 3. per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2. opportunamente integrati secondo le modalità definite nell'allegato B;
 4. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito che nei due anni precedenti il dipendente non abbia usufruito di altra progressione orizzontale o di una progressione verticale. Viene considerata ai fini della progressione economica nella categoria anche l'anzianità di servizio nella posizione economica acquisita in altro ente del comparto.;
 5. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto;
 6. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 40;
 7. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

L'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art 16 comma 2 lett d) del CCNL 31.03.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

3. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno, per coloro che nel corso del 2004 hanno avuto la progressione orizzontale dal 1° febbraio l'anzianità nella posizione economica è equiparata a 12 mesi. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo di cui all'art. 3 dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto A), con riferimento all'anno 2008 non sono destinate risorse

ART 8 – QUADRO RIASSUNTIVO DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI AL TITOLO IV E TITOLO III

Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui al presente titolo risultano per l'anno 2008 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 1 a 7 (con esclusione dell'indennità di comparto) secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
	Compenso per attività disagiate.	€
	Indennità di turno.	€
5	Indennità di rischio.	€ 360,00
5	Indennità di reperibilità.	€ 669,30
5	Indennità di maneggio valori.	€ 480,00
	Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€
4	Compenso per particolari responsabilità	€ 3.400,00
	Compenso per specifiche responsabilità	€
	Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€
	Retribuzione di posizione e di risultato:	€
2	Progressione economica orizzontale.	€ 4.675,49
	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€
	Risorse destinate ai messi notificatori	€
6	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	€ 7.568,55
	TOTALE	€ 17.153,34

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Allegato B

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: A / B1 / B3 / C1

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

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

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

Data _____

Il segretario comunale

Per presa visione: Il Dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: B / C

Settore

Servizio

Dipendente

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

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

Data _____

Il segretario comunale

Per presa visione: Il Dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: D E ULTIME POSIZIONI B E C

Settore

Servizio

Dipendente

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

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

Data _____

Il segretario comunale

Per presa visione: Il Dipendente

ALLEGATO C

DIPENDENTE : TESTA MARIANGELA

SCHEDA RELATIVA AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE PER ASSEGNAZIONE RISORSE RELATIVE ALLA PRODUTTIVITA'

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate	Valutazione
<ul style="list-style-type: none">Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.	1
<ul style="list-style-type: none">Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
<ul style="list-style-type: none">Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3
<ul style="list-style-type: none">Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	4

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate	Valutazione
<ul style="list-style-type: none">Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	1
<ul style="list-style-type: none">Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.	2

• Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	3
• Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	4

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	1
• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	2
• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	3
• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	4

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
• Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	1

<ul style="list-style-type: none"> Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori. 	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	4

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione

<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	4

--

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3

<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4

--

8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4

--

9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1

<ul style="list-style-type: none"> Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	5
<ul style="list-style-type: none"> Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4

Data _____

Il segretario comunale

Per presa visione il dipendente

Osservazioni del dipendente

Eventuali risultanze del 2° incontro di valutazione

Berzo san Fermo, lì 19.12.2008

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:
