

Delibazione integrale



**CITTA' di ROSSANO**  
(Provincia di Cosenza)  
www.rossano.eu

**ORIGINALE**

Deliberazione della Giunta Comunale - N. 220

**OGGETTO: PRESA D'ATTO "PIATTAFORMA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, ANNO 2007" AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 3, DEL C.C.N.L. DEL 01/04/1999 E SUCCESSIVI.**

Il giorno diecimilasette addì NOVE del mese di AGOSTO  
a Rossano, nella Casa Comunale, alle ore 16,30, si è riunita la Giunta  
Comunale, convocata nei modi di legge. Sono presenti i Sigg.:

Filaretto Francesco	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
Graziano Natale	V. Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
Accogliano Galdino	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
Devacqua Alessandro	Assessore	<input type="checkbox"/> Presente	<input checked="" type="checkbox"/> Assente
Converso Antonietta	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
Lavia Giuseppe	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
Marino Ermanno	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
Olivo Adelina	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
Pirillo Rosa	Assessore	<input type="checkbox"/> Presente	<input checked="" type="checkbox"/> Assente
Trento Leonardo	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente

Assume la presidenza il Dott. Prof. Francesco Filaretto nella sua qualità di  
Sindaco, con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Giuseppe Vico  
Comitato legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la  
delibera e sottopone alla Giunta la trattazione dell'argomento in oggetto.

**PARERI**  
Sulla proposta di deliberazione  
(art. 49, comma 1°, D.L. n. 267/2000)

**PER LA REGOLARITA' TECNICA**

Ufficio Personale

Si esprime parere favorevole con riferimento a leggi e regolamenti vigenti in materia e con le motivazioni espresse in delibera.

Data 09/08/2007

Il Dirigente  
Avv. Art. [Signature]

**PER LA REGOLARITA' CONTABILE**  
(art. 49, comma 1°, D.L. n. 267/2000)

Si esprime parere favorevole con riferimento a leggi e regolamenti vigenti in materia e con le motivazioni espresse in delibera.

Data [Signature]

IL DIRIGENTE  
Dott. Giuseppe Sibonetti

Visto se ne applica la copertura finanziaria  
(art. 153, comma 5°, D.L. n. 267/2000)

Il relativo impegno di spesa n. \_\_\_\_\_  
per complessivi € \_\_\_\_\_  
viene annotato sul Cap. \_\_\_\_\_ Bil. \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE  
Dott. Giuseppe Sibonetti

**Premesso che** in data 29/06/2007, presso la sede del Comune di Rossano è stata sottoscritta la "Ipotesi di accordo" tra la parte sindacale (R.S.U. - Territoriali) e parte pubblica relativa alla contrattazione annuale decentrata integrativa di cui agli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. del 01/04/1999, per l'anno 2007;

**Che** per come stabilito dal comma 3 dell'art. 5 del C.C.N.L. citato, con nota del 10/07/2007, prot. n. \_\_\_\_\_ veniva richiesto al Collegio dei Revisori il parere sulla compatibilità dei costi in riferimento ai vincoli di bilancio in merito alla "ipotesi di accordo" di cui sopra;

**Che** il Collegio dei Revisori con verbale del 03/08/2007 n. 9, esprimeva parere favorevole in ordine alla parte contabile derivante dall'applicazione della "preintesa" di contrattazione decentrata integrativa;

**Ritenuto** di dover prendere atto della piattaforma del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui agli atti, autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto annuale decentrato, anno 2007;

**Visto** il D.Lvo n. 267/00 e sue successive modifiche ed integrazione;

**Acquisito** il parere degli uffici responsabili;

**Visto** il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

**Ad unanimità di voti legalmente espressi;**

#### **DELIBERA**

**Di prendere atto**, per le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono tutte integralmente trascritte e riportate, della "bozza di piattaforma" sottoscritta tra la parte pubblica e sindacale relativamente alla contrattazione annuale decentrata integrativa per l'anno 2007 di cui agli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. dell'01/04/1999, che materialmente allegata al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale;

**Di dare atto** che per ciò che attiene l'istituto contrattuale del maneggio valori, è da comprendere il servizio mensa scolastica nei termini di cui all'art. 36 del C.C.N.L. integrativo approvato il 14.9.2000;

**Di autorizzare** il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto annuale decentrato secondo le modalità previste dall'art. 5, comma 3 del C.C.N.L. dell'01/04/1999, per l'anno 2007;

**Di dare atto** che la spesa relativa all'attuazione del contratto annuale decentrato non potrà superare le disponibilità finanziarie previste dagli appositi capitoli di spesa del Bilancio 2007 per come risulta dall'allegata relazione finanziaria.

#### **DELIBERA**

**Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi del comma 4 dell'Art. 134 del decreto legislativo N.267 del 18 Agosto 2000 e successive modifiche.

**CITTA' DI ROSSANO**  
**Collegio dei Revisori**

Verbale n.9 del 03/08/2007

L'anno 2007 il giorno tre del mese di agosto alle ore 11.30 presso la sede Comunale si è riunito il Collegio dei Revisori con la presenza dei sig.ri:

- Gallo Dr. Domenica - iscritta nel Registro dei Revisori contabili;
- Occhiuzzo Dr. Silvia - iscritta nell'Albo dei Ragionieri
- Le Fosse Dr. Antonio - iscritto nell'Albo dei Dottori Commercialisti

Nella seduta odierna il Collegio esamina la bozza di Piattaforma del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo approvata dalla Commissione trattante parte pubblica e sindacale del 29.06.2007

**Visto**

- l'art.239 del D.Lgs.267/2000;
- l'art.5 comma 3 C.C.N.L. del 01.04.1999;
- la Nota Prot. n.21717 del 30.07.2007 dei Dirigenti del settore A.A.G.G. e del settore Servizi Finanziari;
- la Deliberazione di Giunta Comunale del 03.08.2007 n.219;

**Tenuto Conto**

- che il Comune di Rossano in data 29.06.2007 ha sottoscritto la bozza di Piattaforma del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2007 con la parte sindacale, ai sensi del CCNL 01.04.1999;
- che in data 03.08.2007 la Giunta Comunale ha deliberato una variazione al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2007 con riduzione della previsione della spesa relativa al personale dipendente;
- che con lo stesso atto la Giunta Comunale ha deliberato l'aumento del Fondo per il Trattamento Accessorio del personale dipendente;
- che tale operazione è compatibile con il rispetto del limite imposto dal comma 557 della finanziaria 2007 e con i vincoli di bilancio;

**Rilevato**

- che con l'operazione in atto non vengono alterati gli equilibri di bilancio di previsione 2007;

per quanto sopra esposto, l'organo di revisione esprime

Parere favorevole

Sulla compatibilità dei costi della suindicata contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio di previsione 2007.

La seduta si scioglie alle ore 14.00 del medesimo giorno.

Il Collegio dei Revisori

*Luigi Feltri*  
*Antonio Di Tommaso*  
*Orlando Silona*

**COMUNE DI ROSSANO  
PROVINCIA DI COSENZA**

**PIATTAFORMA  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**ANNO 2007**

AI SENSI DEL CCNL 01/04/99 - 31/03/99 - 15/09/2000 - 5/10/2001 e 22/01/2004

L'anno duemila ~~SCITTE~~ il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ alle  
ore \_\_\_\_\_ nella sede del \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_  
si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

**PARTE PUBBLICA:**

- 1) \_\_\_\_\_ - Presidente;
- 2) \_\_\_\_\_ - Componente;
- 3) \_\_\_\_\_ - Componente;

**PARTE SINDACALE:**

A. per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_
- 7) \_\_\_\_\_
- 8) \_\_\_\_\_
- 9) \_\_\_\_\_

B. la rappresentanza delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNI:

- 1) \_\_\_\_\_ - CGEL FP
- 2) \_\_\_\_\_ - CISL-FPS
- 3) \_\_\_\_\_ - UIL-FPL
- 4) \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Partecipa con funzioni di verbalizzante \_\_\_\_\_

La delegazione trattante di parte pubblica, accertata la sua regolare costituzione di cui alla delibera di \_\_\_\_\_ n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, conviene quanto appresso:

*[Handwritten signatures]*

~~1~~

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

1 Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale del Comune di Rossano, escluso il personale con qualifica dirigenziale.

2 Il Contratto ha valenza fino al ... per la parte normativa ed annuale per la parte economica. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione ed alle modalità di utilizzazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle risorse umane e della produttività di cui agli art. 31-32 del CCNL 2002/2005. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

3 Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto. In ogni caso almeno ogni sei mesi le parti si incontreranno entro quindici giorni dalla richiesta di uno dei due contraenti per una verifica dello stato di attuazione, anche per apportare, se opportuno, eventuali integrazioni attuative.

4 Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

5 Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

6 Le parti ribadiscono l'applicazione dell'art. 17 comma 5 CCNL 01.04.99 e pertanto concordano che le somme del fondo non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento sullo stesso fondo dell'anno successivo.

7 Per tutto quanto non espressamente disciplinato al presente contratto si rimanda alle norme generali e di contratto nazionale vigente.

**TITOLO II**  
**Relazioni e sindacali**

**Art. 2**  
**Sistema delle relazioni sindacali**

1 Si conferma il Sistema delle Relazioni Sindacali previsto dal CCNL del 1.04.99 con le modifiche apportate dal nuovo CCNL 2002-05.

2 Il sistema delle relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli art. 6, 7, 9 10 e 47 del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e consentire la partecipazione sindacale in tema di organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la definizione della dotazione organica e le sue variazioni, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente e l'attuazione della contrattazione integrativa, della informazione/consultazione e della conciliazione. In particolare, vanno contemporaneamente conseguiti sia il mantenimento o l'elevazione dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati sia il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.

gsk |||

1. Dirigenti preposti agli uffici ed ai servizi dell'Amministrazione comunale sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel presente CCDI.

2. Per i seguenti modelli relazionali si applicano gli articoli a seguire.

a. Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa:

- + materie con obbligo di accordo;
- + materie senza obbligo di accordo;

b. Concertazione;

c. Informazione

d. Consultazione

### Art. 3

#### Contrattazione decentrata integrativa

Vengono assicurati gli spazi di contrattazione decentrata integrativa per le materie previste dal CCNL. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni assunte.

2. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili dei servizi riguardanti materia e oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO. SS. come risultanti dai verbali degli incontri.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico a tutti i componenti alla RSU ed alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

4. Per quanto riguarda le convocazioni per attività di consultazione l'Amministrazione al fine di agevolare la partecipazione e l'espletamento del proprio mandato ai membri della RSU dispone che i permessi utilizzati una volta esaurito il monte ore assegnato ai sensi del CCNL sulle prerogative sindacali del 7.8.1998 siano recuperati, secondo le modalità concordate con i dirigenti di settore, con un criterio di gradualità e flessibilità e senza limitazioni temporali.

#### Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo:

5. Sulle seguenti materie le parti hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo, nel senso che ove ciò non fosse possibile, le materie stesse s'intendono non applicabili:

- > Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane;
- > Criteri per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi;
- > Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:

- turni, reperibilità, mensa, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina degli artt. 28 del DPR 347/83, 11-13-34 del DPR 268/87, 49 del DPR 333/90;
- specifiche responsabilità attribuite al personale delle categorie B e C;
- specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alla categoria D non inserito nell'area delle posizioni organizzative;

*Di. 11*



- specifiche responsabilità attribuite al personale delle categorie B, C e D ai sensi dell'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004;
- ~~specifiche responsabilità attribuite al personale delle categorie B, C e D ai sensi dell'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004;~~
- > Pari opportunità;
- > Modalità e verifiche per l'attuazione graduale della riduzione di orario di lavoro a 35 ore;
- > Modalità di gestione delle eccedenze di personale finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali;
- > Integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
- > modalità di gestione delle eventuali risorse aggiuntive tra: progressione economica posizione e risultato (per enti con figure dirigenziali)
- > Criteri per la costituzione del fondo per la progressione economica;
- > Criteri per la costituzione del fondo posizione e risultato.

**Materia della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo:**

- Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:
- > programma delle attività formative
  - > Linee di indirizzo e criteri per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la facilitazione per disabili;
  - > implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni organizzative, tecnologiche e dalla domanda di servizi;
  - > criteri per le politiche dell'orario di lavoro.

Per le materie sopraccitate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo, infatti decorso trenta giorni dall'inizio delle trattative prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

**Art. 4  
Concertazione**

1. La concertazione è richiesta in forma scritta dai soggetti sindacali dopo avere ricevuto l'informazione di cui all'art. 7 del CCNL 98-2001 che spetta loro ai sensi dell'art. 10 comma 2 del medesimo contratto.
  2. La richiesta deve essere presentata, entro i successivi 10 giorni, in caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni.
  3. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.
  4. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
  5. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il 4° giorno dalla data di ricezione della relativa richiesta e si conclude entro trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Sull'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
  6. La parte datoriale è rappresentata dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.
- La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16 del CCNL del 31/03/99 e dall'art. 6 per il CCNL 2002-2005:

articolazione dell'orario di servizio;

- b) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- c) andamento dei processi occupazionali;
- d) criteri generali per la mobilità interna.
- e) criteri generali per:
  - svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie
  - valutazione delle posizioni organizzative e loro graduazione
  - metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati anche ai fini della progressione economica;
  - individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla categoria
  - individuazione nuovi profili non compresi nell'allegato "A" del CCNL sull'O.P.
  - attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria;

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risaltino le posizioni delle parti.

#### Art. 5 Informazione

L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. firmatarie del contratto ed alla RSU ed è finalizzata ad assicurare la conoscenza puntuale e corretta degli atti a valenza generale, anche a carattere finanziario, concernente il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane (art. 7 comma 1 CCNL 01/04/1999).

L'informazione è preventiva:

- su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- sul numero, motivi contenuto anche economico, durata e costi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo salvo casi di motivata ragione di urgenza.

L'informazione preventiva su ogni altra materia prevista dal CCNL dalla legge consiste nella trasmissione della proposta degli atti (deliberazioni, determinazioni, decisioni, ecc) con congruo anticipo rispetto alla loro formale adozione da parte dell'organo competente tranne che nelle materie di cui all'art. 7 per le quali l'informazione è preventiva.

L'informazione è successiva agli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- rapporto di lavoro;
- organizzazione degli uffici;
- gestione complessiva delle risorse umane.

L'informazione è normalmente scritta ed è messa a disposizione a tutti i componenti RSU presso l'Ufficio Relazioni per il Pubblico (URP) ed alle OO.SS. territoriali presso la propria sede.

Approfondimenti di informazioni possono essere formalmente richiesti per iscritto da RSU ed OO. SS. e possono concretarsi anche in incontri informativi tra rappresentanze e/o i dirigenti interessati.

7. Per una corretta applicazione dell'istituto della informazione l'amministrazione attiva presso l'ufficio del personale o l'ufficio per le relazioni sindacali, apposito fascicolo intestato alle OO.SS. presso il quale affluiscono tempestivamente le documentazioni relative alle materie oggetto di informazione. Detto ufficio curerà l'invio di copia della documentazione alle OO.SS. territoriali.
8. Al fine di rendere più agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'amministrazione permetterà l'uso della rete informatica, creando una specifica area destinata alle OO.SS., per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerente la contrattazione e le problematiche sindacali. Qualora l'amministrazione si dotasse di un sistema informatico Internet, l'informazione sarà recapitata agli indirizzi informatici (e-mail) che le OO.SS. e i componenti le RSU comunicheranno.
9. E' fatto obbligo ai responsabili dei servizi di disporre che ogni atto relativo venga inviato al fascicolo per l'informazione.

**Art. 6**  
**Consultazione**

1. La consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.Lgs. 165/2001 (organizzazione e disciplina degli uffici quantificazione e variazione degli organici e programmazione nuove assunzioni) e dal D. Lgs. N.626/94 e successive modifiche ed integrazioni.

**Art. 7**  
**Forme di partecipazione**

1. L'Amministrazione fornirà tutte le informazioni periodicamente e tempestivamente, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri enti, anche tramite società miste, appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge;
2. In ogni caso, annualmente, prima della approvazione del bilancio, sarà effettuata una riunione di informazione riguardante la programmazione dell'attività dell'Ente, l'analisi delle impostazioni delle spese per l'anno successivo e l'andamento dei processi occupazionali.
3. Il materiale oggetto di informazione sarà trasmesso dall'Amministrazione comunale al referente indicato dalle RSU, in forma scritta o su supporto informatico.
4. Gli istituti di contrattazione, concertazione, informazione e consultazione, come disciplinati dal CCNL e dal presente CCDI potranno essere attivati solo dalle parti abilitate alla contrattazione ai sensi dell'art. 10 del CCNL.
5. Per quanto riguarda le convocazioni per attività di consultazione, l'Amministrazione Comunale, al fine di agevolare la partecipazione e l'espletamento del proprio mandato ai membri delle RSU, dispone che i permessi utilizzati, una volta esaurito il monte ore assegnato ai sensi del CCNQ sulle prerogative sindacali del 07/08/1998, siano recuperati, secondo modalità concordate con i Direttori di Settore, con un criterio di gradualità e flessibilità e senza limitazioni temporali.
6. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti fra loro collegati, oggetto rispettivamente di concertazione o di contrattazione.
7. Tutti gli accordi, verbali d'incontro e contratti debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i soggetti firmatari, e al referente di cui alla lettera c) anche su supporto magnetico (floppy-disk) o per e-mail.
8. Ogni delegazione trattante può avvalersi di esperti di parte per affrontare aspetti tecnici senza alcun potere negoziale, quest'ultimo infatti rimane alle parti così come indicato nel CCNL e leggi vigenti.
9. Le delegazioni trattanti, di comune accordo, possono nominare commissioni bilaterali paritetiche.

Handwritten signatures and initials scattered across the top and right side of the page.

ART. 7 BIS

DISCIPLINA ORARI DI LAVORO  
ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro ordinario si articola su 5 giorni la settimana, anche con prestazioni pomeridiane, nel seguente modo:

- Orario mattina
- Orario pomeriggio
- Lunedì 8.00 14.00
- Martedì 8.00 14.00 15.00 18.00
- Mercoledì 8.00 14.00
- Giovedì 8.00 14.00 15.00 18.00
- Venerdì 8.00 14.00

Diverse forme di articolazione dell'orario di lavoro potranno essere disposte dal dirigente, su richiesta del dipendente, soltanto per esigenze tutelate espressamente dalla legge, quali situazioni di svantaggio personale, familiare, sociale.

In ogni caso deve essere garantita la funzionalità di tutti gli uffici nei seguenti orari:

- Mattina: dalle ore 08.30 alle ore 13.00;
- Nei giorni di rientro pomeridiano dalle ore 15.30 alle ore 17.30

PER PARTICOLARI SERVIZI (P.M. - SERVIZI ESTERNI - CAUCETARI - AUTISTI SEUCARBUS - MEISI ecc)

~~IN ATTIVITÀ AL CORN IN AGENZIA~~  
~~IN ATTIVITÀ AL CORN IN AGENZIA~~

IN ATTIVITÀ AL CORN IN AGENZIA

Handwritten signature at the bottom right.

TITOLO III  
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 8  
Lavoro Straordinario

Il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali e non programmabili.

L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire ed essere retribuito solo previa autorizzazione del dirigente o del responsabile dell'Unità Organizzativa di servizio a cui venga assegnata la gestione di specifico budget, e dovrà essere debitamente, motivata. L'utilizzo del lavoro straordinario deve rispondere a criteri di equità ed efficienza.

Nell'ambito del disposto dell'art. 14 comma 4° CCNL 1.4.99, si conferma che il limite massimo annuo individuale di ore per Lavoro Straordinario è determinato in 180 ore.

Il negoziato individua soluzioni per una stabile riduzione dello straordinario, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi.

Nel corso dell'anno le parti si incontreranno a inizio marzo, inizio settembre e fine dicembre, per un monitoraggio del lavoro straordinario. Con anticipo di almeno 15 giorni dalla data degli incontri saranno forniti alle RSU tutti i dati necessari per un'analisi dell'utilizzo del lavoro straordinario per ogni unità organizzativa, con la descrizione delle motivazioni.

Il monitoraggio di cui sopra dovrà avere lo scopo di:

- individuare proposte per un'eventuale riorganizzazione e razionalizzazione dei servizi e degli orari che possono consentire una progressiva e stabile riduzione del lavoro straordinario,
- effettuare una verifica sull'utilizzo del fondo indiviso, che sarà attribuito ai settori e servizi a inizio settembre per una quota pari al 15%, e per il restante 5% a fine dicembre;
- verificare le condizioni per il superamento del limite delle 180 ore di cui al successivo comma 8.

Fermo restando che il recupero delle ore straordinarie è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione Comunale provvederà ad erogare, se dovute, ai dipendenti che recuperano ore di straordinario, la maggiorazione oraria di cui all'art. 17 del DPR 268/87, secondo quanto segue:

1 ora di straordinario diurno	1 ora e 10 minuti di riposo compensativo
1 ora di straordinario festivo compensativo	1 ora e 20 minuti di riposo
1 ora di straordinario notturno compensativo	1 ora e 20 minuti di riposo
1 ora di straordinario festivo/notturno	1 ora e 30 minuti di riposo compensativo

10. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è di 180 ore. L'eventuale superamento di tale limite, entro la soglia del 2% del personale, è consentito esclusivamente:

- per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (Consiglio Comunale, Giunta Comunale, Commissioni Consiliari, Sindaco, Vice Sindaco), ed al Segretario -Direttore generale.
  - per interventi commessi al servizio di pronta reperibilità, se istituiti con atto deliberativo;
11. Superati i limiti sopra specificati viene fatto ricorso alla banca delle ore secondo le modalità previste dall'art.38 bis dell'accordo del 14.09.2000.

#### ART. 9

Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- A valore per l'anno 2007, le risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/04, sono quantificate nell'ammontare di € 92.958,51 come certificato nell'allegato A, parte integrante del presente CCDL.
- In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture o/o delle risorse finanziarie disponibili, o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, l'Amministrazione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, valuta anche l'esità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

**FONDO DISPONIBILE AL NETTO € 398.403,54**

#### ART. 10

Destinazione del fondo

- Sulla base dei criteri di seguito specificati il Fondo, per come indicato nell'Allegato "B" viene ripartito ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1999 per come integrato dal CCNL 22.01.2004 nel seguente modo:

*(Four handwritten signatures)*

- a) Produttività individuale e collettiva  
 b) progressione-economica all'interno delle categorie;  
 c) retribuzione di posizione e risultato con riferimento alle posizioni organizzative ed alla professionalità;  
 d) Indennità di comparto  
 e) organizzazione del lavoro:
  - Indennità di rischio;
  - Indennità di turno, reperibilità, maneggio valori ecc.;
  - Indennità servizio festivo, notturno e notturno festivo;
 f) responsabilità categorie B, C e D non titolari di posizioni organizzative;  
 g) indennità per specifiche professionalità:
  - ufficiali di stato civile ed anagrafe;
  - ufficiali elettorali;
  - responsabili tributi;
  - archivisti informatici;
  - responsabili uffici relazioni con il pubblico;
  - formatori professionali;
  - messi notificatori e responsabili servizi di protezione civile (art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999 punto f).
 h) Specifiche attività (art. 18 L. 109/94 - Tributi, Condono)
2. Ad ogni compenso deve corrispondere una causale nettamente diversa.

*Car W*

*Colli*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

**Art. 11**  
**Criteri per l'incentivazione della produttività**

- Le risorse legate alla incentivazione della produttività di cui all'art. 6, comma 1 lett. a) del presente CCNI che per il 2007 ammontano a € 95500,00, vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente Tabella C, parte integrante del presente CCNI, al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100, in misura parametrata al punteggio ottenuto.
- Per il 2007 le risorse incentivanti sono attribuite ai singoli Settori / Servizi sulla base della predisposizione da parte dei rispettivi Dirigenti / Responsabili di specifici programmi di produttività individuale e collettiva e di piani di attività da presentarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto e che debbono contenere obiettivi finali, tempi di realizzazione, costi, profili professionali e numero di personale necessario.
- I programmi di produttività collettiva, individuale ed i piani di attività sono approvati, entro 10 giorni dalla presentazione degli stessi, dalla delegazione trattante.

*La comm. trattante stabilisce con l'obiettivo del 55% alla produttività collettiva ed il 35% alla produttività individuale - collettiva escluse quelle collettive.*

*Bo*  
*Qu*  
*Qu*

**Art. 12**  
**Criteri per la progressione economica orizzontale**

1. Le parti concordano di destinare per la progressione economica orizzontale, per l'anno 2007 la somma di €. 110.000.000 MAX Le parti concordano altresì di distribuire tale fondo, esclusivamente, in base a graduatorie uniche di dipendenti appartenenti alle singole categorie, con arrotondamento all'unità superiore. Le schede di valutazione di cui al comma 2 del presente articolo devono essere compilate a cura dei Responsabili di seguito riportati, a seconda della struttura organizzativa dell'Ente:
  - a. Dirigente di Settore per i dipendenti della struttura interessata;
2. Per i criteri di valutazione, pesatura, definizione e modalità, si fa riferimento alle schede di valutazione, Tabelle 1, 2, 3 e 4, allegate al presente CCDI come parte integrante e sostanziale. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui sopra, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 60/100. ~~La nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal 1°/1/2007 con osservazione 30/06/2006 - 30/06/2007~~
3. Possono accedere alle procedure di valutazione e di selezione annuali per l'inquadramento nella posizione economica orizzontale successiva, con decorrenza 01/01/2007, i dipendenti a tempo indeterminato in possesso del requisito di non meno di un anno di servizio nell'Ente ed almeno un anno di permanenza nella categoria economica posseduta, riferiti ambedue alla data del 31/12/2006
4. La presente disposizione vale anche per il personale di questa Amministrazione comandato presso altri Enti, la cui scheda di valutazione deve essere predisposta e firmata dal Dirigente dell'Ente presso cui presta servizio.
5. La disposizione di cui al comma 3 vale, altresì, per il personale proveniente da altro Ente

2) \* DECORRENZA <sup>sequenziale</sup> 01.01.2007  
Prima di osservazione 1.1.2007 - 31/12/2007

*[Handwritten signatures and initials]*



ART. 12 BIS

Le parti concordano di dare corso ad una progressione verticale attraverso procedure selettive finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore nel limite dei posti vacanti nella dotazione organica che non siano destinati all'accesso esterno, secondo quanto previsto dagli artt. 4 - 5 - 6 del CCNL 01/03/1999, previa approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2007/2009 e del piano annuale 2007 di cui all'art. 125 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

PARTE PUBBLICA si riserva di elevare di  
grado per il personale triennale a  
massimo anzianità di cui sopra anche  
50 gg. della settimana di  
L. D. S.

*Amk*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Art. 13  
Individuazione delle Alte Professionalità

1. L'Ente valorizza le alte professionalità del personale della categoria "D" mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1 lett. b - c del CCNL 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9-10-11 del medesimo CCNL.
2. Le Alte Professionalità sono assegnate esclusivamente a personale appartenente alla categoria D, con i criteri e le modalità di cui ai commi 2-3 dell'art. 10 CCNL 2002-2005 per il comparto Regione e Autonomie Locali.
3. Per il 2007 la quantificazione del fondo per le Alte Professionalità è di € 12.000,00 comprensive dell'indennità di risultato.
4. L'importo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato relativi agli incarichi delle Alte Professionalità sono quelle previste al citato art. 10 comma 4 del CCNL 2002-2005.
5. La valutazione individuale, ai fini della retribuzione di risultato, si effettua entro il mese di Gennaio dell'anno successivo al conferimento dell'incarico; gli esiti della valutazione sono contestualmente consegnati ai singoli dipendenti interessati e trasmessi per conoscenza al Dirigente del Settore/Servizio del Personale e per competenza al Dirigente del Settore/Servizio Economico - Finanziario. La retribuzione di risultato sarà erogata agli aventi titolo congiuntamente con lo stipendio del mese successivo alla valutazione.

Solo CODICIA 2

Art. 14

~~Individuazione delle~~ posizioni organizzative

1. Al fine dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/03/99, le posizioni organizzative, previa concertazione ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. b), CCNL 31/03/99, sono individuate autonomamente dall'Ente sulla base dei seguenti criteri generali:
  - a) b) svolgimento di funzioni di direzione caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
  - b) svolgimento di attività di alta professionalità e specializzazione correlata a diplomi di laurea e/o ad iscrizione di albi professionali;
  - c) svolgimento di attività in posizione di staff e/o di studio.
2. Le posizioni organizzative individuate come sopra specificato devono essere assegnate esclusivamente a personale appartenente alla categoria D.
3. L'incarico è conferito dal Dirigente di Settore/ Servizio, con atto scritto e motivato, tenuto conto della natura e delle caratteristiche del programma da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite anche mediante l'esercizio di funzioni e/o di attività equivalenti.

13  
~~Prima di solo M CODICIA A e 5~~  
~~del tu CODICIA 1.2.3~~  
INTERO ARTICOLO

4. L'Amministrazione istituisce le posizioni organizzative e le rispettive graduazioni delle funzioni definite in sede di concertazione. Per il 2007, la quantificazione del fondo per le posizioni organizzative è di €. 115.000,00, comprensive dell'indennità di risultato.
5. Ulteriori posizioni organizzative potranno essere istituite dall'Amministrazione in relazione ad intervenuti mutamenti e/o esigenze organizzative, previa concertazione ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. b, CCNL 31/03/99. NEL LIMITE DI € 115.000,00
6. Per l'anno 2007 e, comunque con decorrenza dalla data di effettivo conferimento della posizione organizzativa, è individuato un sistema di valutazione permanente la cui applicazione è di competenza del Dirigente del Settore/ Servizio, mediante apposita scheda individuale di valutazione, Tabella E, parte integrante e sostanziale del presente CCDI.
7. Conseguo il diritto a percepire la retribuzione di risultato il dipendente che abbia ottenuto una valutazione pari ad almeno 60/100; nel caso in cui la valutazione è inferiore a 60/100 la revoca dell'incarico avviene nelle forme e nei modi previsti dal comma 4, con gli effetti di cui al comma 5, dell'art. 9, CCNL 31/03/99.
8. Fermi restando i limiti economico - finanziari stabiliti al precedente comma 4, la retribuzione di risultato sarà pari al 10% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è pari a 60/100; sarà pari al 25% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è pari al 100/100; è direttamente proporzionale in tutti gli altri casi.
9. La valutazione individuale, ai fini della retribuzione di risultato, si effettua entro il mese di Gennaio dell'anno successivo al conferimento dell'incarico; gli esiti della valutazione sono contestualmente consegnati ai singoli dipendenti interessati, e trasmessi per conoscenza al Dirigente del Settore/Servizio del Personale e per competenza al Dirigente del Settore/Servizio Economico - Finanziario. La retribuzione di risultato sarà erogata agli aventi titolo congiuntamente con lo stipendio del mese successivo alla valutazione.

Fondo P.O. € 115.000,00 - PER L'ANNO 2007 PIÙ FONDO  
per un totale di 5.000 - Art. 15

**Criteria per la remunerazione di particolari condizioni, di specifiche responsabilità e di specifiche norme di legge.**

Le parti concordano di suddividere e ripartire una quota del fondo a norma del presente articolo da destinarsi alla erogazione dei compensi secondo come di seguito specificato:

**INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

Il Servizio di reperibilità è istituito con atto deliberativo e regolamentato ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 14.09.2000.

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) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
  - d) 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%;
  - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerata 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:

Area e Settore di Attività	Servizio	N. Dipendenti coinvolti	Durata	Importo	Somma previsione
ROMA P.M.	T.S.O.	<del>20</del> 20			
IMP. DEPURAZIONE					
MAN. IDRICA - FOGNARI					
MESSE					
STATO CIVILE (FESTIVI)					
Totale					

Fondo reperibilità € 5.000,00

INDENNITÀ DI RISCHIO

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.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti: **ALLEGATO 1**  
 elettricisti, operai addetti alle fognature e impianti di depurazione, operatori permanentemente addetti all'utilizzo delle macchine fotocopiatrici, videoterminalisti esclusivi. **EDN** **MINIMO**  
 20 ore mensili in sum di 415 N.626/94

FINO ALLA CATEGORIA C - con l'attribuzione **AI CONCORSUALI**

Fondo rischio € 30.000,00

ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO e TURNAZIONE

L'indennità per orario notturno e festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%; (art. 11)
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 50%. (art. 11)

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a:

€ .....

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, l'indennità per specifiche responsabilità è attribuita al personale appartenente alla categoria ~~A/B~~ e D, 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.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un minimo di € 1.000 a un massimo di € ~~2.000~~ 2.500,00

L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata al personale delle categorie ~~A/B~~ e D formalmente incaricato per lo svolgimento delle seguenti funzioni:

- a) Responsabilità di Servizio o Ufficio;
- b) Coordinamento di attività e di dipendenti;
- c) ~~Attività di staff considerata di particolare importanza~~

*Per i mesi oltre corrisposti al personale L. Art. 10 c. 1.  
formalmente incaricato di specifiche responsabilità  
quali responsabile di ufficio di reparto o di servizio  
o di ufficio o di coordinamento di processi  
produttivi.*

La misura di detta indennità, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 22/01/2004, viene determinata annualmente per come appresso:

- > Per il Personale della categoria D, non incaricato di funzioni di posizione organizzativa la misura della indennità annua viene stabilita in €. 1500,00
- > Per il Personale della categoria "C" la misura della indennità annua viene stabilita in €. 800,00
- > Per il Personale della categoria "B" la misura della indennità annua viene stabilita in €.

Non sono ammissibili duplicazioni di indennità di responsabili di procedimento.  
Per l'anno 2007, al compenso delle indennità di responsabilità viene assegnato un fondo di €.

53.000,00

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

Gli importi annui sono proporzionalmente 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.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Fondo spesa previsto

#### Compensi per le attività di cui all' art. 36 CCNL 2002-2005

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, di

- Ufficiale di stato civile e anagrafe /20
- Ufficiale elettorale
- Responsabile di tributi 4
- Addetto agli uffici relazioni col pubblico 1
- Responsabile di archivi informativi
- Ufficiale giudiziario 3 mesi notificazioni - capo ufficio - ufficio notificazioni
- Responsabile di attività inerenti la protezione civile 1

è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fisicità e ricorrenza.

L'indennità è prevista per le sole categorie C e D (in quanto le deleghe sono esercitabili nei confronti di personale appartenente a categorie non inferiori alla C) ad eccezione dei servizi notificatori.

Tale indennità viene erogata nella misura annua massima di € 300, al personale che esercita in toto la delega di Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile e ai servizi notificatori a quali è stata attribuita la funzione di ufficiale giudiziario.

Viene erogata nella misura di (2006) al personale che esercita in toto la delega di Ufficiale di Anagrafe o di Stato Civile.

Le quote di categoria e di servizio sono quelle previste dal CCNL.

*[Handwritten signature]*

Viene erogata nella misura di \_\_\_\_\_ (100%) al personale che esercita la delega parzialmente e cioè solo con riferimento ad alcune tipologie di procedimenti o atti rientranti ordinariamente nelle funzioni oggetto della delega medesima e con esclusione delle altre (nascite/decessi/cittadinanza/matrimoni/variazioni di residenza/carte di identità e simili)

Compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informativi nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, nonché servizi leva e statistica.

Per tali specifiche responsabilità è dovuta una indennità annua massima lorda di \_\_\_\_\_ (€ 100)

La suddetta indennità non può essere erogata a coloro i quali ricevono indennità di ~~procedimento~~ di responsabilità per le medesime funzioni di cui al punto 5

Per tali indennità viene destinata per il 2007 un fondo complessivo di € 11.700,00

~~Fondo spese procedure~~

*[Four handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

**MANEGGIO VALORI**

Il personale adibito in via continuativa a maneggio valori di cassa, viene compensato con un'indennità giornaliera di effettivo servizio in funzione dei seguenti importi

- Per maneggio valori da 25.000 euro a 50.000 euro l'anno: Euro 1
- Per maneggio valori da 50.000 euro a 150.000 euro l'anno: Euro 1,25
- Per maneggio valori oltre 150.000 euro: Euro 1,55

Per l'istituto di cui sopra si prevede una spesa di € 450,00

**ALTE PROFESSIONALITA'**

Compensare la retribuzione di posizione e di risultato, per gli incarichi affidati al personale della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL 22/01/04

Per l'anno 2007 il fondo è pari ad € \_\_\_\_\_

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Compensare la retribuzione di posizione e di risultato, per gli incarichi affidati al personale della categoria D, secondo la disciplina degli artt. 8, 9, e 10 del CCNL 31.3.99

Per l'anno 2007 il fondo è pari a € \_\_\_\_\_

**INCENTIVI ATTIVITA' art. 15 comma 1 lettera K**

L'ente con norma regolamentare fissa i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività le prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lettera k)

*[Large handwritten signature on the left]*  
*[Handwritten initials in the center]*  
*[Handwritten initials on the right]*  
*[Handwritten initials on the right]*



del CCNL dell'01/04/99 (per 85% da destinare ai soggetti che partecipano direttamente al servizio o attività e per il 15% quale contributo alle risorse per la produttività generale a tutti i dipendenti indirettamente).

In via del tutto esemplificativa si indicano alcune aree di iniziativa:

1. area delle notifiche per il Ministero delle Finanze e per gli altri soggetti (30% entrate);
2. area delle attività e dei servizi tecnici: ammortamento dell'arretrato del condono edilizio (copartecipazione al differenziale delle maggiori entrate di un anno su un altro per il 10%); progettazione, direzione lavori e collaudi in materia di edilizia pubblica (quota parte del 2%, art. 18, Legge 109/1994 e s.m.e delle tariffe professionali);
3. area tributi: lotta alla elusione e alla evasione dei tributi locali (copartecipazione al differenziale delle maggiori entrate di un anno su un altro per il 10%);
4. copartecipazione alla quota parte di spettanza del Comune per le entrate per le contravvenzioni di cui all'art. 208 del d.lgs. 283/1992 e s.m.;
5. copartecipazione alle entrate per i servizi pubblici o attività a domanda individuale (art. 43, Legge 449/97);
6. copartecipazione alle risorse per le sponsorizzazioni che sono attivate ad iniziativa di questo o quel capo Settore dell'Ente;
7. copartecipazione alle entrate per la realizzazione di progetti speciali finanziati dalle istituzioni europee;
8. utilizzazione di quote di risorse finanziarie inerenti ad opere o servizi realizzati all'interno dell'Ente con un congruo risparmio rispetto alla realizzazione mediante procedure di appalto;
9. quote parti dei risparmi di gestione che riaffluiscono al "fondo delle risorse decentrate".

#### Art. 16 Pari opportunità

Nell'ambito delle previsioni della legge 10 aprile 1991, n. 125 e dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001, l'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale.

Le parti concordano di attivare il comitato per le pari opportunità.

Si individuano le seguenti azioni positive da contrattare:

- 1) analisi e proposte sull'utilizzo del part time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera;
- 2) ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari e sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi professionali per le donne;
- 3) diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
- 4) analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 Legge 125/1991);
- 5) analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

L'ente si impegna ad adottare, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'1/4/99, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

#### Art. 17 Comitato per il mobbing

Le parti si impegnano ad attivare il Comitato per il mobbing per contrastare forme sistematiche di violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di un lavoratore.

L'ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dai comitati.

Si riportano, a titolo esemplificativo, talune situazioni individuate dall'INAIL che integrano estremi del mobbing:

- marginalizzazione dell'attività lavorativa, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata,
- mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti ed ingiustificati trasferimenti;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto o di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- esercizio esasperato di forme di controllo;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.

#### Art. 18 Formazione

L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente almeno al 1% della spesa complessiva relativa al monte salari del personale di ruolo.

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale sulla base di quanto stabilito dalla direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni l'amministrazione

La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale.

Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

Le parti concordano che i fondi per la formazione non sono inferiori al 1% annuale della spesa del personale. I fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.

I costi della formazione da imputare su tali fondi sono a titolo meramente esemplificativo:

- costo di partecipazione a seminari formativi;
- costo di partecipazione a convegni;
- costo di missione sia per seminari che per convegni; - costo di eventuali corsi organizzati in proprio;
- costo della progettazione dei fabbisogni formativi eventualmente affidata all'esterno.

I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:

a) Formazione attinente ai processi di lavoro:

- concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamentali del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);
- rivolto al personale di categoria D responsabile di Servizio o di Unità.

b) Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale:

- relativo al lavoro per progetti (Project Management), al lavoro per obiettivi, al nuovo regolamento di contabilità e al controllo di gestione;
- rivolto al personale di categoria D.

c) Aggiornamento professionale:

- indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica. Degli interventi saranno attuati sistematicamente e in maniera coerente nei confronti di tutto il personale, in base ad una apposita programmazione;
- relativa allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo;
- rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza.

d) Interventi formativi di Riqualificazione e/o riconversione professionale:

- rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o Riconversione professionale,

e) Interventi di specializzazione e/o di perfezionamento:

- rivolti a personale interessato a prestazioni particolari richieste, necessarie per lo svolgimento delle attività delle singole strutture e dei servizi.

Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolandole la spesa in misura decrescente, in modo tale che:

- la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo (action learning e coaching); - una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi;
- una percentuale minima (massimo 10%) venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività innovativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti dai precedenti commi costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'ente, qualora il dipendente abbia superato positivamente apposite prove di valutazione con rilascio di relativo attestato di certificazione finale.

Le parti concordano che con separato accordo venga destinata una quota non inferiore al 40% del fondo di cui al presente articolo all'autoaggiornamento, con criteri e modalità da definirsi in quella sede.

#### Art. 19

#### Modalità di gestione del piano di formazione

La Conferenza dei dirigenti nel rispetto delle relazioni sindacali, predispone entro il 31 marzo di ogni anno, il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento professionale.

Il piano di formazione viene comunicato alle RSU entro 15 giorni dalla sua redazione.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzato dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e relativi oneri sono a carico dell'amministrazione.

Qualora i corsi si effettuino fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione e di rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Le parti si riservano apposite regolamentazioni successive sia sui sistemi di formazione che di autoaggiornamento.

#### Art. 20

#### Miglioramento ambiente di lavoro e sicurezza

L'ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutta la normativa vigente in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro non sono meri adempimenti formali e burocratici, ma vanno considerati prioritari e sostanziali.

L'ente deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza.

Con la collaborazione del responsabile per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici.

Le parti individueranno le modalità e il personale che dovrà essere sottoposto periodicamente a visite mediche di controllo.

Tutti gli oneri previsti per le sopraccitate verifiche sono a totale carico dell'Amministrazione ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite e pratiche.

Le parti si impegnano per l'applicazione della legge 104/92, per l'eliminazione delle barriere architettoniche e l'adeguamento degli ambienti di lavoro, per la flessibilità degli orari e la facilitazione per la mobilità del personale.

#### Art. 21

#### Qualità del lavoro

Le parti concordano che in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, l'Amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità dove al loro interno siano previsti i tempi di attuazione, il tipo di innovazioni tecnologiche ed i dipendenti coinvolti in tale processo. Tali piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale che sarà convocata dall'Amministrazione nei successivi 20 giorni per definire

combinamente i criteri applicativi e i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sia sul personale che sulla tecnologia applicata.

Viene istituita la Consulta paritetica per il monitoraggio della sicurezza ed igienicità dei posti di lavoro, di concerto con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza previsti dal D.lgs. no 626 e per le visite mediche.

#### Art 22 Personale della polizia locale

- Definizione della copertura assicurativa INAIL per tutto il personale della polizia locale;
- Costituzione, con apposito regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza, per tutti gli appartenenti alla Polizia Locale, per le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a), e comma-4, del D.lgs. n. 285 del 1992.

Il fondo sarà amministrato da un Consiglio di amministrazione a composizione paritetica, i cui membri saranno designati da rappresentanti dell'Amministrazione e OO.SS. firmatarie del contratto.

Il regolamento disciplinerà il patrimonio e la gestione del fondo, il funzionamento del Consiglio di amministrazione nonché il controllo sull'amministrazione del fondo.

#### Art. 23 Banca ore ed Orario di Lavoro

Per la disciplina di tale istituto si rimanda all'allegato relativo.

Per il servizio buoni pasto, le parti concordano che il diritto alla erogazione giornaliera del buono sia condizionato alla effettiva prestazione complessiva di almeno otto ore lavorative, con pausa compresa tra trenta minuti e due ore.

Le parti si riservano di ridiscutere il contenuto della disciplina della Banca ore in separato tavolo.

#### ART. 24 Copertura assicurativa

In sede di definizione del bilancio, o con immediata variazione dello stesso, e comunque entro 20 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI, l'Amministrazione si impegna, a definire quanto previsto dall'art.43 del CCNL del 14.9.2000, in materia di copertura assicurativa.

#### ART. 25 Disposizione finale

Per quanto non espressamente previsto nei precedenti articoli, con riferimento particolare alle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, le parti concordano di rinviare alla vigente normativa contrattuale nazionale, se non espressamente derogata.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano di rivisitare il presente CCDI anno 2004, entro e non oltre 30 giorni dall'approvazione del previsto CCNL biennio economico 2004/2005 in fase di discussione.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che le eventuali risorse impegnate e non utilizzate nei singoli istituti sottoscritti, vanno ad integrare il fondo per l'incentivazione della produttività di cui all'art. 6 del presente CCDI.

Letto, confermato e sottoscritto

Parte Pubblica

Il PRESIDENTE

I COMPONENTI

Parte Sindacale

OO.SS.

CGIL-FP

CISL-FPS

UIL-FPL

RR.SS.UU.

I componenti

Tabella di valutazione

- Tabella 1: - Progressione economica nell'ambito categoria A;
- Tabella 2: - Progressione prima posizione economica successiva trattamento iniziale categorie B - C;
- Tabella 3: - Progressione seconda posizione economica successiva trattamento iniziale categorie B-C;
- Tabella 4: - Progressione ultima posizione economica categorie B-C e passaggi all'interno Categ. D;
- Tabella C: - Valutazione individuale per la produttività collettiva;
- Tabella E: - Valutazione per erogazione indennità risultato

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten initials and signature]*

L'anno duemilaquattro, il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_  
alle ore \_\_\_\_\_  
nella sede del \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_

si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

**A. PARTE PUBBLICA:**

- |          |            |
|----------|------------|
| 1. _____ | Presidente |
| 2. _____ | Componente |
| 3. _____ | Componente |

**B. PARTE SINDACALE:**

a. per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL:

- |          |            |
|----------|------------|
| 1. _____ | CGIL - FP  |
| 2. _____ | FPS - CISL |
| 3. _____ | UIL - FPL  |
| 4. _____ |            |

Partecipa con funzione di verbalizzante \_\_\_\_\_

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:  
Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, vista la delibera di \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2004, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.

Parte Pubblica

Il PRESIDENTE

COMPONENTI

Parte Sindacale

OO.SS.

CISL-FPS

UIL-FPL

R.R.SS.UU.



**COMUNE DI ROSSANO**  
(Provincia di Cosenza)  
**PROSPETTO DETERMINAZIONE FONDO**  
**ANNO 2007**

Allegato "A"

Fondo anno 2006		733.824,45
<b>Risorse Aggiuntive</b>		
a) Recupero Progressioni economiche personale cessato nel 2006 - art. 4 c. 2 CCNL 22/01/2004	16.632,60	
b) Recupero RIA personale cessato nel 2006	8.748,75	
c) Recupero Progressione economica personale derivante da progressione verticale anno 2006	18.971,09	
d) Personale assunto nel 2005. N. 2 Unità		
e) Incremento Delibera G.M. N. 141/2007	80.000,00	
<b>Totale Risorse aggiuntive</b>	<b>124.552,44</b>	<b>124.552,44</b>
<b>Incrementi contrattuali</b>		
a) Aumento 0,05% monte salari 2003 - art. 4 c. 1 CCNL 22/01/2004	21.612,27	
b) Aumento 0,30% art. 4 c. 2 lett. a) CCNL 22/01/2004	12.967,36	
<b>Totale Incrementi</b>	<b>34.579,63</b>	<b>34.579,63</b>
<b>Totale Fondo Anno 2007</b>		<b>892.956,52</b>
<b>DETRAZIONI</b>		
1° e 2° Progressione economica (1/4/99-1/1/2001)	169.945,10	
3° Progressione economica (1/1/2004)	124.544,41	
Indennità di comparto	90.747,75	
Oneri (INPDAP)	15.212,79	
IRAP	5.199,29	
Fondo lavoro straordinario	87.797,33	
<b>Totale detrazioni</b>	<b>494.546,67</b>	<b>494.546,67</b>
<b>Risorse Disponibili per anno 2007</b>		<b>398.409,85</b>

## COMUNE DI ROSSANO

## UTILIZZO E DISTRIBUZIONE

DEL FONDO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO  
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'  
ANNO 2007

ISTITUTI		Importi parziali	Importi in €
		Ammontare Risorse Disponibili	398.409,33
A	Produttività Individuale e collettiva		29.800,00
B	Progressione economica orizzontale		110.000,00
C	Organizzazione del Lavoro:		
	1) Indennità di Turno	56.288,00	
	2) Indennità di Rischio	50.000,00	
	3) Indennità di reperibilità	5.000,00	
	4) Indennità maneggio veicoli	300,00	
	5) Ind. Video term.	-	
	6) Ind. Serv. Festivo, Notturno e Notturno festivo	52.400,00	
		TOTALE "C"	124.388,00
D	Specifiche Responsabilità: (Art. 17, c. 2 lett. F) CCNL 1/1/99		
	1) Personale Cat. D N. 30 Dip. x 12 mesi x 1.500,00	45.000,00	
	3) Personale Cat. C N. 29 Dip. X 17 mesi x 600,00	8.000,00	
	3) Personale Cat. B N. 1 Dip. x 1 mesi		
		TOTALE "D"	53.000,00
E	Specifiche Attività: (Art. 17, c. 2 lett. G) CCNL 1/1/99		
	a) Uff. Stato Civile e anagrafe N. 20 x € 300	6.000,00	
	b) Ufficiali elettorali N. 1 x € 1.000		
	c) Responsabili Tributi N. 5 x € 500,00	1.500,00	
	d) Archiviati informatici N. 1 x € 1.000		
	e) Resp. Uffici relaz. Pubblico N. 1 x € 300	300,00	
	f) Messai nott. Con funzioni di Uff. Giudiz. N. 12 x € 300	3.600,00	
	g) Responsabili Servizi protez. Civile N. 1 x € 100	100,00	
		Totale E	11.700,00
		TOTALE "E"	
Specifiche Attività (1,50% Uff. Tecnico, Tributi, Condono)			
G	Retribuzione di Posizione e di Risultato		57.000,00
I	Retribuzione Alte professionalità		12.000,00
		TOTALE GENERALE	398.388,00

**TABELLA 1**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

<i>Criteria per i passaggi nell'ambito della Categoria A (Art. 6, comma 2, lett. a CCNL 31/03/1999)</i>		Punt. Minimo Previsto	Punt. Max. Previsto	Punteggio attribuito
Esperienze acquisite		0	40	
a)	Anzianità di servizio nella stessa Categoria: Punt. 3 per ogni anno			
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	
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	
Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)		2	20	
a)	Minimo		2	
b)	Modiocre		4	
c)	Buono		6	
d)	Elevato		14	
e)	Massimo		20	
<b>Punteggio Totale</b>				

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**TABELLA 2**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Criteri per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento tabellare della CATEGORIA B e delle CATEGORIA C (Art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31/03/1999)		Punt. Minimo Previsto	Punt. Max. previsto	Punteggio attribuito
<b>Esperienze acquisite</b>		0	30	
a)	Anzianità di servizio nella stessa Categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento: Punt. 3 per ogni anno			
b)	Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento: Punt. 2 per ogni anno			
<b>Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>		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	
<b>Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</b>		2	20	
a)	Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
b)	Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10	
<b>Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati attesi dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>		2	20	
a)	Minimo		2	
b)	Mediocre		4	
c)	Buono		6	
d)	Elevato		14	
e)	Massimo		20	
		<b>Punteggio Totale</b>		

*Giulio*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**TABELLA 3**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Criteri per il passaggio alla seconda posizione economica successiva tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C (Art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31/03/1999)	Punt. Minimo Previsto	Punt. Max previsto	Punteggio attribuito
Esperienza acquisita	0	24	
Anzianità di servizio nella stessa Categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento: Punt. 3 per ogni anno			
Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento: Punt. 2 per ogni anno			
Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36	
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6	
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6	
Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6	
Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6	
Rapporti con l'utenza	1	6	
Capacità di autoaggiornamento	1	6	
Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	20	
Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5	
Partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5	
Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati attesi dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20	
0 Minimo		2	
1 Mediocre		4	
2 Buono		8	
3 Elevato		14	
4 Massimo		20	

**Punteggio Totale**

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*[Handwritten mark in the top right corner]*

*[Handwritten mark on the right side of the table]*

**TABELLA 4**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Criteri per il passaggio all'ultima posizione economica delle Categorie B e C nonché per i passaggi all'interno delle Categorie D (Art. 6, comma 2, lett. d, CCNL 31/03/1999)		Punt. Minimo Previsto	Punt. Max. Previsto	Punteggio attribuito
<b>Esperienze acquisite</b>		<b>0</b>	<b>18</b>	
a)	Anzianità di servizio nella stessa Categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento: Punt. 3 per ogni anno			
b)	Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento: Punt. 2 per ogni anno			
<b>Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>		<b>6</b>	<b>36</b>	
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	
f)	Capacità di autoaggiornamento	1	6	
<b>Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</b>		<b>3</b>	<b>26</b>	
a)	Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10	
b)	Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8	
c)	Partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8	
<b>Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</b>		<b>2</b>	<b>20</b>	
a)	Minimo		2	
b)	Mediocre		4	
c)	Buono		8	
d)	Elevato		14	
e)	Massimo		20	
		<b>Punteggio Totale</b>		

*Conte*

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

*Dele*

### TABELLA C

## SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
<b>1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>5</b>	<b>75</b>		<b>6</b>	<b>75</b>	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
<b>2) Risultati conseguiti</b>	<b>1</b>	<b>25</b>		<b>1</b>	<b>25</b>	
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 attribuiti alle voci corrispondenti.

A: 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.

Gull

**TABELLA E**  
**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PER LA EROGAZIONE**  
**DELL'INDENNITA' DI RISULTATO**

Criteri di valutazione		Punt. Minimo Previsto	Punt. Max. previsto	Punteggio attribuito
Risultati - Attuazione politiche dell'amministrazione analizzate mediante dati di bilancio e PEG (Parte corrente) e relazione attività svolte		0	60	
a)	Capacità di gestione delle risorse (Entrate) e degli interventi (Spese) finanziari e di raggiungimento degli obiettivi assegnati	0	45	
b)	Capacità nell'esercizio delle funzioni vicarie del dirigente	0	15	
Comportamento organizzativo		0	40	
a)	Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e conciliando diversi impegni	0	4	
b)	Capacità dimostrata nel monitorare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la formulazione di fattive proposte alla dirigenza circa gli istituti previsti dal contratto.	0	8	
c)	Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i viscoli dell'organizzazione senza produrre formalismi e burocraticismi e promuovendo la qualità dei servizi	0	4	
d)	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimenti, collaborando con la dirigenza per i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine del personale	0	8	
e)	Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, concesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione.	0	8	
f)	Qualità dell'apporto personale specifico	0	4	
g)	Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative.	0	4	
<b>Punteggio Totale</b>				



Paw

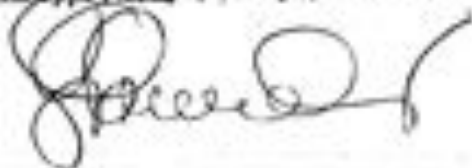
**TABELLA 4**  
**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PER LA EROGAZIONE**  
**DELL'INDENNITA' DI RISULTATO**

Criteri di valutazione		Punt. Minimo Previsto	Punt. Max previsto	Punteggio attribuito
<b>1</b>	<b>Risultati - Attuazione politiche dell'amministrazione analizzate mediante dati di bilancio e PEG (Parte corrente) e relazioni attività svolta</b>	0	60	
a)	Capacità di gestione delle risorse (Entrate) e degli Interventi (Spese) finanziari e di raggiungimento degli obiettivi assegnati	0	45	
b)	Capacità nell'esercizio delle funzioni vicarie del dirigente	0	15	
<b>2</b>	<b>Comportamento organizzativo</b>	0	40	
a)	Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando diversi impegni	0	4	
b)	Capacità dimostrata nel monitorare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediate la formulazione di fattive proposte alla dirigenza circa gli istituti previsti dal contratto.	0	8	
c)	Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza produrre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi	0	4	
d)	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimenti, collaborando con la dirigenza per i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine del personale	0	8	
e)	Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione.	0	8	
f)	Qualità dell'apporto personale specifico	0	4	
g)	Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative.	0	4	
<b>Punteggio Totale</b>				

Letto, approvato e sottoscritto.

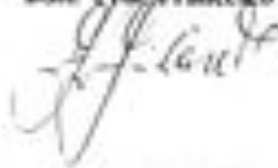
Vice  
IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Giuseppe ~~XXXX~~ +7955, 41 0471



IL SINDACO

Dott. Prof. Francesco Filaretto



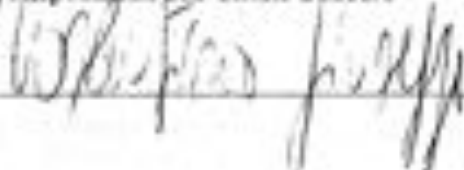
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile dell'Ufficio Delibere certifica che la deliberazione di cui sopra è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 10 AGO. 2007 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi (Art. 124, 1° comma, D.L. n. 267/2000).

Rosarno, 10 AGO. 2007



Responsabile dell'Ufficio Delibere



Diventa esecutiva il \_\_\_\_\_ perché pubblicata  
all'Albo Pretorio il \_\_\_\_\_ per 10 gg. consecutivi (Art. 124, 1°  
comma, e Art. 134, 3° comma, D.L. n. 267/2000).

Rosarno, il \_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'Ufficio Delibere

\_\_\_\_\_