

4. - ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO

Compensare l'attività lavorativa per il lavoro ordinario notturno, festivo e festivo-notturno ai sensi dell'art. 24 CCNL 14.9.2000.

5. - MANEGGIO VALORI

Compensare il personale adibito in via continuativa a maneggio valori di cassa, con un'indennità giornaliera di effettivo servizio pari a **€.1,36**

Per un complessivo totale di € 341,00

6. - INDENNITA' DISAGIO

Compensare il servizio trasporto scolastico, le prestazioni di cantonieri, operai generici, elettricisti, operai specializzati, autisti, custodi e uscieri, messi notificatori, centralinisti, accertatori esterni, lettori, vigilanza edilizia (personale tecnico), personale addetto servizi disinfestazione, assistenti di base asilo nido, ecc ...sulla base dell'effettiva presenza ed espletamento del servizio in parola per le seguenti attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, stabilito in **€ 30,00 mensili lorde**: (Art. 17 lett. E – CCNL 22.01.2004).

Considerato che deve essere esclusa la cumulabilità delle indennità di rischio e di disagio e che la "condizione di rischio" è una fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio, si concorda di attribuire l'indennità di disagio ai dipendenti che operano con una particolare articolazione oraria – si individuano i seguenti profili:

Messi notificatori €30,00 x 11 mesi x 2 unità = 660,00 (ci cui n. 1 contrattualizzato)

Assistenti di base – asilo nido €30,00 x 11 mesi x 2 unità = 660,00

Le quote annue di compenso spettanti per il disagio devono essere proporzionate ai giorni di servizio in cui la particolare attività è stata prestata. L'indennità di disagio non spetta ai dipendenti che percepiscono l'indennità di turno.

Per un complessivo totale di €1.320,00

7. - COMPENSO PER COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

E' finalizzato a valorizzare posizioni di lavoro cui siano formalmente attribuite specifiche responsabilità individuate da normativa di Settore, non limitata ad attività istruttoria di competenza della generalità dei dipendenti secondo il profilo di appartenenza ed attribuite con specifico provvedimento.

Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett.f) CCNL 1.4.99, come modificato dall'art.36 CCNL 22.1.04 e dal CCNL 9/5/2006;

In particolare:

- al personale di **cat. B** responsabile di squadre di operai, unità operative semplici, uffici, ecc. **€.1.000,00**
- al personale di **cat.C** responsabile di squadre di operai, U.O.S., uffici o procedimento assegnato con atto formale **€.1.250,00**
- al personale di **cat. C** (Vigile Urbano) non titolare di P.O. responsabile di servizio, unità operativa complessa, responsabile di tributo, ecc. **€.1.250,00**
- al personale di **cat. D** responsabile di uffici o procedimento assegnato con atto formale **€.1.500,00**

N. 2 unità di cat. C



N. 3 unità di cat. D**Per un complessivo totale di €. 7.000,00**

Le suddette indennità vengono assegnate al personale titolare delle specifiche responsabilità, nel limite delle risorse destinate a tale istituto e vengono erogate annualmente dal Settore/Servizio Personale, ai dipendenti di categoria B-C-D, sulla base degli atti formali di assegnazione alla rispettiva responsabilità di squadre di operai .unità semplici, ufficio, di procedimento, di unità operativa complessa o servizio.

8. - COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Compenso per specifiche responsabilità del personale delle Categorie B-C-D annuo lordo massimo di **€.300,00 a:**

- Ufficiali di stato civile e anagrafe. Ufficiale elettorale, incaricati con atto formale.
I compensi non sono cumulabili per più funzioni. Cat. B **€.300,00**
 - Protocollo informatico con compiti di responsabilità eventualmente affidati, addetti URP.
I compensi non sono cumulabili per più incarichi; Cat. B **€.300,00**
- I compensi di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Per un complessivo totale di €.600,00

Le indennità di turno, reperibilità, rischio, orario notturno, festivo e festivo-notturno, specifiche responsabilità del personale delle categorie B-C (€300,00), disagio, maneggio valori sono erogate agli aventi diritto, a seguito di formale documentazione trasmessa dai Dirigenti/responsabili dei singoli Settori, entro il semestre successivo alle prestazioni, al competente Settore/Servizio personale, per la conseguente liquidazione.

9. - INCENTIVI PARTICOLARI ATTIVITA'

Incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lettera k) del CCNL del 1.4.1999.

legge 109/94 incentivi di progettazione	€.10.000,00
=====	
art.69, c.2 DPR 268/87 - onorari legali	€
=====	
ART. 4, c.3, CCNL 5/10/2001- recupero evasione ICI	€
=====	
Art. 54 CCNL 14/9/2000 – compenso notifica atti amministrazione	
Amministrazione finanziaria	€ _____



Le quote vengono assegnate al personale degli uffici interessati sulla base di specifici regolamenti proposti dal dirigente alla delegazione trattante e da questa approvati.

Art. 10**Criteria per l'incentivazione della produttività**

1. Le risorse legate alla incentivazione della produttività, vengono assegnate sulla base della

scheda di valutazione permanente Tabella A parte integrante del presente CCDI, al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100, in misura parametrata al punteggio ottenuto.

2. 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.

3. I programmi di produttività collettiva, individuale ed i piani di attività sono approvati, entro 10 giorni dalla presentazione degli stessi, dalla Conferenza dei responsabili dei Settori, ammettendoli alla ripartizione delle risorse sulla base dei seguenti criteri considerati anche distintamente:

- a) innovazione organizzativa e tecnologica;
- b) ampliamento dei servizi erogati e delle prestazioni rese all'utenza;
- c) incremento dei risparmi di spesa ed economie di gestione;
- d) rafforzamento delle funzioni strumentali;
- e) coerenza con gli indirizzi strategici definiti dall'Organo di Governo.

Il Responsabile del Settore competente, provvederà con determinazione ad impegnare tutte le somme dei programmi di produttività collettiva, e dei piani di attività, approvati dalla Conferenza dei Responsabili dei Settori.

4. I programmi di produttività collettiva ed i piani di attività, approvati dal suddetto Comitato, costituiscono oggetto di specifica informazione preventiva alle OO. SS. che possono chiedere un incontro di concertazione del quale è redatto un verbale da cui risultino le posizioni delle parti.

5. La scelta delle unità di personale da adibire ai programmi ed ai piani citati è di esclusiva competenza del Dirigente/ Responsabile proponente in coerenza con gli obiettivi prefissati e da perseguire.

6. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza del Responsabile del Settore competente e, con proprio atto, trasmessi all'Ufficio Personale e all'Ufficio Finanziario e Contabile per i conseguenti adempimenti.

7. Per sopraggiunte esigenze di carattere organizzativo o processi di riorganizzazione, ai sensi dell'art.4 comma 2 del presente CCDI, possono essere predisposti ulteriori programmi di produttività collettiva e piani di attività anche in corso d'anno purché vi sia sufficiente disponibilità finanziaria nel relativo fondo e nel rispetto della procedura prevista dal presente articolo.

Art. 11

Fondo per la progressione di carriera economica orizzontale

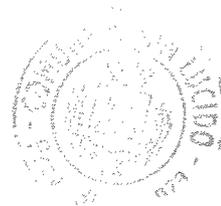
1. Le parti concordano di destinare e distribuire il fondo per la progressione di carriera economica orizzontale, esclusivamente, in base a graduatorie uniche di dipendenti appartenenti alle singole categorie, con arrotondamento all'unità superiore.

La metodologia permanente di valutazione per le PEO, di cui all'art. 6, comma 1 del CCNL31/03/1999, si effettua tramite concertazione, ai sensi dell'art. 16, comma 2 del medesimo CCNL.



Art. 12

Fondo 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 - e 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.

Art.13

Fondo delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative devono essere assegnate esclusivamente a personale dell'Ente in possesso della categoria D.
 2. L'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa è obbligatoria nei confronti del personale dei Comuni privi di dirigenti, collocato in posizione apicale nell'Ente cui siano state assegnate le funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del DLGS 267/2000.
 3. L'Amministrazione istituisce le posizioni organizzative e le rispettive graduazioni delle funzioni definite in sede di concertazione.
 4. Ulteriori posizioni organizzative potranno essere istituite dall'Amministrazione in relazione ad intervenuti mutamenti e/o esigenze organizzative.
- Il Conferimento, valutazione e graduazione delle funzioni delle posizioni organizzative sono soggette a Concertazione ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 31/03/1999.

ART.14

Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative

1. La disciplina dell'ex art. 18 della legge 109/1994, oggi D.L.vo 163/2006 e ss.mm; dell'art. 69, comma 2, del DPR 268/1987 che prevede la remunerazione delle prestazioni straordinarie del personale, assegnate agli enti coi provvedimenti per far fronte a:
 - alle emergenze derivanti da calamità naturali;
 - a quanto previsto dall'art.39 CCNL 14.9.2000 che prevede prestazioni straordinarie in occasione di consultazioni elettorali o referendarie;
 - a quanto previsto dall'art.4, comma 5 CCNL 01.04.1999 che prevede la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro;
 - trova applicazione, inoltre, anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 8 e successivi del nuovo Ordinamento professionale o titolare dei profili di alte professionalità.

Art.15

Sviluppo delle attività formative (PAF)

1. L'Amministrazione si impegna a presentare, il Piano di formazione del personale, e le parti si impegnano a tal fine a concertare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità



con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale. Il credito formativo del dipendente deve valere per lo sviluppo professionale di carriera, pertanto la programmazione della formazione va definita a monte ed in trasparenza sulla base degli obiettivi che l'Amministrazione individua formalmente.

2. L'attuazione dei piani formativi deve prevedere tempi certi di inizio e di fine attività, deve essere coerente alle attività svolte o previste per il personale interessato, può essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione in relazione al ruolo ricoperto ed al bisogno formativo cui dovrà rispondere.
3. L'Ufficio formazione del personale provvederà a svolgere, attraverso il coinvolgimento dei Responsabili di Settore e, attraverso questi, dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.
4. La metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'apprendimento ed arricchimento professionale, saranno definite e gestite dall'Ufficio Personale ed i risultati saranno messi a disposizione della delegazione trattante ai fini della valutazione delle qualità della formazione erogata e dell'attribuzione dei valori assegnati alla formazione nel sistema di progressione economica orizzontale all'interno delle categorie.
5. Fra le priorità suindicate particolare attenzione dovrà avere la formazione di tutto il personale, ai livelli diversi in relazione ai ruoli ricoperti, sul sistema di valutazione adottato dall'Ente.
6. L'Amministrazione può consorziarsi con altri Enti per la gestione congiunta e programmata dei processi di formazione del personale dipendente.

ART. 16

Copertura assicurativa

1. 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 e ss.mm. , in materia di copertura assicurativa.

ART. 17

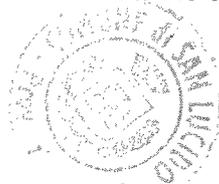
Clausola di verifica

1. La delegazione trattante è convocata alla fine di ogni **semestre** per monitorare la corretta applicazione del presente CCDI, anche rispetto all'apporto individuale di ogni dipendente per il raggiungimento degli obiettivi di struttura.

ART. 18

Disposizione finale

1. 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 abrogata.
2. Definito il BUDGET DEFINITIVO DI SETTORE ciascun responsabile esprimerà la valutazione sull'attività dei dipendenti con la scheda di valutazione contenuta nel presente documento.
3. Sono Fattori di limitazione ai fini della corresponsione:
 - part-time:** opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - sanzioni disciplinari:** la quota individuale viene ulteriormente decurtata, nella misura descritta nella tabella seguente, nei casi in cui il dipendente sia stato destinatario di sanzioni disciplinari.
 - **rimprovero verbale** = nessuna riduzione;



- **rimprovero scritto (censura) = riduzione del 10% ;**
- **multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione = riduzione del 25%**
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni = riduzione del 50%**
- **licenziamento con preavviso e senza preavviso = annullamento di ogni spettanza.**

4. Nel caso in cui nella prima ripartizione delle somme all'interno del settore si realizzino delle economie, le somme così ottenute vengono ripartite, in proporzione del punteggio riportato, senza alcun riferimento alla posizione della categoria economica, tra i dipendenti del settore che abbiano ottenuto un punteggio non inferiore a 60/100.

5. MODALITÀ' DI FORMULAZIONE DELLE VALUTAZIONI

Dopo la compilazione, la scheda dovrà essere trasmessa al dipendente interessato che potrà aggiungere le proprie osservazioni e dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza, il tutto prima della erogazione dei compensi.

6. CONTESTAZIONI SULLE VALUTAZIONI ESPRESSE

Il dipendente che si ritenga insoddisfatto della valutazione ottenuta ha la facoltà di sottoporre tale valutazione all'esame del Nucleo, entro tre giorni.

7. IL NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE (OIV)

Dopo avere sentito le ragioni del dipendente e le osservazioni del responsabile e delle RSU, esprime un proprio parere che può concludersi con l'invito al responsabile di modificare la valutazione espressa.

ART. 19

Revisione del Contratto Integrativo

1. Le parti concordano di verificare l'efficienza di quanto convenuto e la compatibilità giuridica ed economica entro e non oltre **sei mesi** dalla data di stipula del presente accordo.



Allegati:

Tabelle di Valutazione

Tabella A valutazione individuale per la produttività collettiva.



COMUNE DI SAN LUCIDO
87038 - (**PROVINCIA DI COSENZA**)
Via F. Giuliani - Tel. 0982 81081 - Fax 0982 84703
oooooooooooooooo

SCHEDE DI VALUTAZIONE
FINALIZZATE ALLA DETERMINAZIONE
DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Anno 20__



METODOLOGIA PERMANENTE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI
(art. 6 del CCNL 31.03.1999 e art. 9 del D.lgs. n. 150/2009)

I fattori di valutazione prendono in considerazione le capacità professionali dei dipendenti, espresse nella realizzazione delle attività assegnate, in coerenza con i risultati da conseguire:

Oggetto della valutazione		Fattori di valutazione
Risultati		Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio su certificazione del Nucleo di Valutazione
Prestazione lavorativa Comportamenti organizzativi e professionali	1	Preparazione
	2	Competenza
	3	Qualificazione
	4	Qualità
	5	Puntualità
	6	Autonomia
	7	Flessibilità
	8	Relazioni
	9	Guida
	10	Disponibilità







1. Risultati -Raggiungimento obiettivi

Le attività ricorrenti e sulle eventuali attività progettuali realizzate dagli uffici costituiscono il riferimento per la valutazione dei risultati conseguiti dalle strutture organizzative che sono certificati dal Nucleo di Valutazione , con riferimento a predeterminati elementi di quantificazione dei risultati attesi.

I risultati attesi sono misurati con adeguati metodi quantitativi, che devono rappresentare il pieno e parziale conseguimento, evidenziando le ipotesi nelle quali il risultato si intende pienamente raggiunto e quelle, invece, nelle quali si intende parzialmente raggiunto determinando le relative misure di graduazione.

2. Prestazione lavorativa-Comportamenti organizzativi e professionali.

La valutazione ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti organizzativi attesi dal personale rispetto a quelli effettivamente realizzati.

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO	DESCRITTORE	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1) Preparazione	grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate	1. Quasi mai o raramente 2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario 3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	Da 0 a 49 Da 50 a 95 Da 95 a 100
2) Competenza	capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria	1. Quasi mai o raramente 2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario 3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi.	Da 0 a 49 Da 50 a 95 Da 95 a 100



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3) Qualificazione	propensione ad allargare e arricchire le attività affidate	<p>1. Quasi mai o raramente</p> <p>2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario</p> <p>3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi</p>	<p>Da 0 a 49</p> <p>Da 50 a 95</p> <p>Da 95 a 100</p>
4) Qualità	livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate	<p>1. Quasi mai o raramente</p> <p>2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario</p> <p>3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi</p>	<p>Da 0 a 49</p> <p>Da 50 a 95</p> <p>Da 95 a 100</p>
5) Puntualità	cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività	<p>1. Quasi mai o raramente</p> <p>2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario</p> <p>3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi</p>	<p>Da 0 a 49</p> <p>Da 50 a 95</p> <p>Da 95 a 100</p>
6) Autonomia	livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche	<p>1. Quasi mai o raramente</p> <p>2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario</p>	<p>Da 0 a 49</p> <p>Da 50 a 95</p>



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

		3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	Da 95 a 100
7) Flessibilità	propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo	1. Quasi mai o raramente 2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario 3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	Da 0 a 49 Da 50 a 95 Da 95 a 100
8) Relazioni	cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni	1. Quasi mai o raramente 2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario 3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	Da 0 a 49 Da 50 a 95 Da 95 a 100
9) Guida	capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi	1. Quasi mai o raramente 2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario 3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	Da 0 a 49 Da 50 a 95 Da 95 a 100



10) Disponibilità	grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro	1. Quasi mai o raramente 2. A volte, soprattutto in situazioni non complesse o spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario 3. Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario o sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	Da 0 a 49 Da 50 a 95 Da 95 a 100
-------------------	--	---	--



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI **CAT. A/B**

COMUNE DI SAN LUCIDO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI
ANNO _____

DATI ANAGRAFICI	
SETTORE	
CATEGORIA	
PROFILO PROFESSIONALE	
NOME VALUTATORE	

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORAMENTALI DEL VALUTATO	% PESO	VALUTAZIONE	PUNTI
1) Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)	5		0
2) Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)	10		0
3) Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)	5		0
4) Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate)	10		0
5) Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	20		0
6) Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	10		0
7) Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	10		0
8) Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)	10		0
9) Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)	5		0
10) Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	15		0
TOTALE	100		

DATA VALUTAZIONE

FIRMA



SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI CAT. C

COMUNE DI SAN LUCIDO

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI

ANNO _____

DATI ANAGRAFICI			
SETTORE			
CATEGORIA			
PROFILO PROFESSIONALE			
NOME VALUTATORE			
FATTORI PROFESSIONALI E COMPORIMENTALI DEL VALUTATO	% PESO	VALUTAZIONE	PUNTI
1) Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)	5		0
2) Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)	15		0
3) Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)	10		0
4) Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate)	10		0
5) Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	15		0
6) Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	10		0
7) Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	10		0
8) Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)	10		0
9) Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)	5		0
10) Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	10		0
TOTALE	100		

DATA VALUTAZIONE

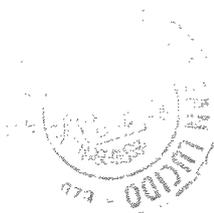


FIRMA

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI **CAT. D**COMUNE DI SAN LUCIDO
SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI
ANNO _____

DATI ANAGRAFICI			
SETTORE			
CATEGORIA			
PROFILO PROFESSIONALE			
NOME VALUTATORE			
FATTORI PROFESSIONALI E COMPORIMENTALI DEL VALUTATO	% PESO	VALUTAZIONE	PUNTI
1) Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)	10		0
2) Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)	15		0
3) Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)	10		0
4) Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate)	10		0
5) Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	5		0
6) Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	15		0
7) Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	10		0
8) Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)	10		0
9) Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)	10		0
10) Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	5		0
TOTALE	100		0

DATA VALUTAZIONE



FIRMA



Comune di San Lucido

(Prov. di Cosenza)

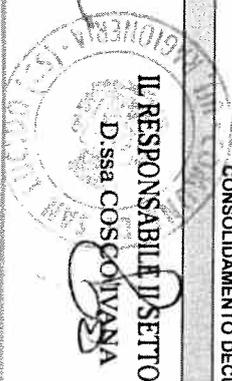
Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - ANNO 2015

DESCRIZIONE	ANNO 2015
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	100.000,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15. C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5. CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - CONSOLIDATO 2014 - (ART. 4. C.2. CCNL 2000-01)	15.954,00
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO 2015 - PRO-QUOTA (ART. 4. C.2. CCNL 2000-01)	1.080,00
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	
RIDUZIONE FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (con segno meno)	20.634,00
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS (con segno meno)	21.320,00
TOTALE RISORSE STABILI	75.080,00

DESCRIZIONE	TOTALE
Risorse variabili	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI, COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43. L. 449/1997; ART. 15. C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4. C.3. CCNL 2000-2001; ART. 3. C.57. L. 662/1996; ART. 59. C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15. C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5. CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	
INTEGRAZIONE 12% - (ART. 15. C.2. CCNL 1998-2001)	
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54. CCNL 14.9.2000)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27. CCNL 14.9.2000)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 17. C.5. CCNL 1998-2001)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14. C.4. CCNL 1998-2001)	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15. C.1 LETT. K) CCNL 1998-2001; ART. 92. CC. 5-6. D.LGS. 163/2006)	10.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27. CCNL 14/9/2000)	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43. L. 449/1997; ART. 15. C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15. COMMA 1, lett. K); ART. 16. COMMI 4 E 5. DL 98/2011)	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS	
TOTALE RISORSE VARIABILI	10.000,00
TOTALE	85.080,00

IL RESPONSABILE SETTORE

D.ssa COSOVIANA



TOTALE

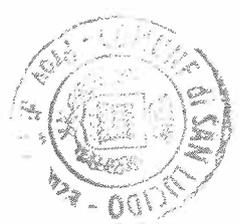
85.080,00

IL RESPONSABILE SETTORE

ISTITUTORE DIRETTIVO

REGISTRATO

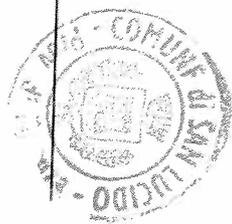
DETERMINAZIONE DI CONTR...





Comune di San Lucido

(Prov. di Cosenza)



Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2015

DESCRIZIONE	2015
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI	
INDENNITA' DI COMPARTO	85.080
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA)	17.857,00
INDENNITA' DI TURNO	
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO	17.857,00
UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE	
MAGGIORAZIONE ART. 24	
INDENNITA' DI RISCHIO	1.250,00
INDENNITA' DI DISAGIO	8.270,00
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	1.320,00
INDENNITA' DIVERSE	341,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	600,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	7.000,00
PRODUTTIVITA'	1.500,00
PROGETTI SPECIFICI	
ISTAT	
ICI	
PROGETTAZIONI INTERNE	
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	20.281,00
TOTALE UTILIZZO (consolidato + contrattato annualmente)	38.138,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K) CCNL 1998-2001, ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	10.000,00
TOTALE UTILIZZO (consolidato + contrattato annualmente + Variabile)	48.138,00
TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente)	85.080

[Handwritten signature]

REVISORE DEL CONTI

[Handwritten signature]

DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO

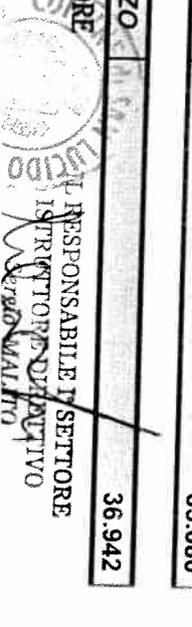
36.942

IL RESPONSABILE II SETTORE

D.ssa COSCO IVANA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



IL RESPONSABILE I SETTORE
ISPIRATORE DIRETTIVO

[Handwritten signature]

Piani di Lavoro da realizzarsi nell'anno 2015
nei settori dei seguenti servizi assegnati:

n.	Settore di assegnazione	Finalità del Piano di Lavoro	Importo € (AL NETTO DI ONERI)
1	III[^] - UTC	Manutenzione straordinaria pulizia immobili comunali	€ 8.000,00
2	III[^] - UTC	Lavori manutenzione straordinaria e urgente plesso asilo Pollella	€ 1.750,00
		TOTALE ASSEGNAZIONE Sett. III[^] UTC	€ 9.750,00
3	I[^] - Amm. Generale	Festa patronale e Fiera	€ 3.100,00
4	I[^] - Amm. Generale	Servizio Asilo Nido comunale "Ape Maja";	€ 4.000,00
5	I[^] - Amm. Generale	Servizio scolastico autisti scuolabus	€ 9.000,00
6	I[^] - Amm. Generale	Riordino archivio Comunale;	€ 5.500,00
7	I[^] - Amm. Generale	Organizzazione e Vigilanza manifestazione estive	€ 5.500,00
		TOTALE ASSEGNAZIONE Sett. I[^] AMMINISTRAZIONE GENERALE	€ 27.100,00
		TOTALE COMPLESSIVO Produttività/progetti finalizzati	€ 36.850,00

- Pulizia straordinaria immobili comunali;
- Servizio Asilo Nido comunale "Ape Maja";
- Servizio scolastico autisti scuolabus;
- Riordino archivio Comunale;
- Lavori manutenzione straordinaria e urgente plesso asilo Pollella;
- Festa patronale e Fiera;
- Organizzazione e Vigilanza manifestazione estive



Handwritten signatures and initials:
 [Illegible signatures and initials]



COMUNE DI SAN LUCIDO
 87038 - (**PROVINCIA DI COSENZA**)
 Via F. Giuliani - Tel. 0982 81081 - Fax 0982 84703

PARTE PUBBLICA:

D.ssa Santa Rosaria ALGIERI	Segretario Comunale (Pres.te)
Resp. Settore Sergio MALITO	Componente
Resp. Settore Fulvio CASSANO	Componente
Resp. Settore Ivana COSCO	Componente

PARTE SINDACALE:

per la R.S.U.	
Rosa BONAIUTO	Componente
Patrizia CAVALIERE	Componente
Rodolfo CHIANELLO	Componente
Loredana PASTORE	Componente
Graziella SORACE	Componente
b) i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di Categoria firmatarie del	
Sig.ra Teodora GAGLIARDI	Componente CGIL – FP (Territoriale)
Sig. Tony BORSANI	Componente CISL/ FP (Territoriale)
Sig. ELIO BARTOLETTI	Componente UIL - FPL (Territoriale)
Sig.ra Pierpaola PIREDDA	Componente CGIL – FP (Territoriale)

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti rilasciato con nota n. del -2015
 Vista la deliberazione di Giunta Comunale Nr. _____ del _____, inerente
 l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2015 relativo al
 personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.

San Lucido, li 27 OTT 2015



F.to
 Il Verbalizzante

COMUNE DI SAN LUCIDO
 87038 (Provincia di Cosenza)

15 LUG 2015

Prot. N° 5808

Comune di ... SAN LUCIDO ...
 Provincia di ... COSENZA ...

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

N.	Contratto collettivo decentrato integrativo.
Data	Controllo sulla compatibilità dei costi e relativa certificazione degli oneri.

L'organo di revisione economico-finanziaria del comune intestato, nominato per il triennio 2013-2016 con deliberazione consiliare n. 24 in data 8-10-13 esecutiva, al fine di rendere concreta la collaborazione con il consiglio comunale nella sua funzione di controllo e di indirizzo, così come prescritto dall'art. 239, comma 1, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante in data relativa ai seguenti istituti contrattuali:

«.....»;
 pervenuta a questo organo di revisione in data

Vista le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria redatte dal responsabile del servizio finanziario/dal responsabile del servizio personale, che correda la suddetta ipotesi di contratto;

Visto l'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 1° aprile 1999 che, nel testo come sostituito dall'art. 4, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, testualmente recita:

"3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto".

Visto, inoltre, l'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede:

"1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio o quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo."

Visto lo statuto comunale;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
 Esaminati attentamente gli atti suddetti;

Visti il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 20014 ed il triennale 20014/20017, definitivamente approvati;

CERTIFICA

i costi della contrattazione decentrata di cui in premessa, ammontanti a complessivi € 75'080,00, in ragione annua:

SONO COMPATIBILI CON I VINCOLI DI BILANCIO O QUELLI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLE NORME DI LEGGE;

NON SONO COMPATIBILI CON I VINCOLI DI BILANCIO O QUELLI DERIVANTI DAQLL'APPLICAZIONE DELLE NORME DI LEGGE, PER I SEGUENTI MOTIVI:

.....
.....
.....

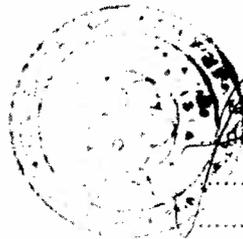
PER CUI FORMULA LE SEGUENTI OSSERVAZIONI:

*NEL PROSPETTO È STATA INCLUSA L'INDENNITÀ DI
COMPARTO PER 17.232,00.*

La presente certificazione viene tempestivamente trasmessa, per i provvedimenti di competenza:

- alla giunta comunale;
- alla delegazione trattante;
- al responsabile del servizio finanziario.

Letto, approvato e sottoscritto.



L'organo di revisione
economico finanziaria

[Handwritten signature]

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la presente proposta avente ad oggetto: “**Contrattazione Decentrata Integrativa per il personale dipendente - Anno 2015 -. Presa atto e approvazione verbale Delegazione Trattante.**”;

VISTI i pareri favorevoli resi sulla proposta di deliberazione dai Responsabili dei servizi interessati ai sensi dell’art. 49, 1° comma, del D.lgs. 267/2000, che si inserisce nella presente delibera così da costituirne parte integrante e sostanziale;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

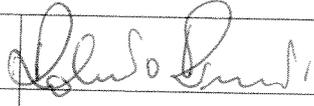
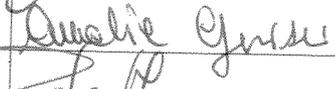
Ad unanimità di voto,

DELIBERA

Di approvare, come approva, la presente proposta di deliberazione avente ad oggetto: **Contrattazione Decentrata Integrativa per il personale dipendente - Anno 2015 -. Presa atto e approvazione verbale Delegazione Trattante**”, come riportata in premessa che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui espressamente richiamata, confermata e trascritta;

1. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 comma 4 D.Lgs. 267/2000, con separate ed unanime votazioni aventi lo stesso esito di quelle di prima.
2. **Di comunicare** la presente deliberazione contestualmente all’affissione all’Albo, in elenco ai Capigruppo consiliari.

LA GIUNTA COMUNALE

1. Roberto PIZZUTI	Sindaco	
2. Leverino BRUNO	Assessore	
3. Fabio ALBANESE	Assessore	
4. Amalia GNISCI	Assessore	
5. Mercurio PATE	Assessore	

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario Comunale
D.ssa Santa Rosaria Algieri

Algieri M



Il Sindaco
Roberto PIZZUTI

Roberto Pizzuti

Della suestesa deliberazione viene iniziata la pubblicazione in questo albo Pretorio il 25.11.2015 e per quindici giorni consecutivi.

Prot. n° 961 del

Trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari (art. 125 D.L. vo 267/2000) con nota del Prot. n°

Data 25.11.2015

L'incaricato del Servizio

Rosa Benucci

Il Segretario Comunale

D.ssa Santa Rosaria Algieri

Algieri M



La suestesa deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile e divenuta esecutiva (art. 134, comma 4, D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000)

è divenuta esecutiva trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 4, D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000)

Data 20/11/2015

Il Segretario Comunale

D.ssa Santa Rosaria Algieri

Algieri M

