

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI
LUSIA (RO)
ANNO 2013 – 2014

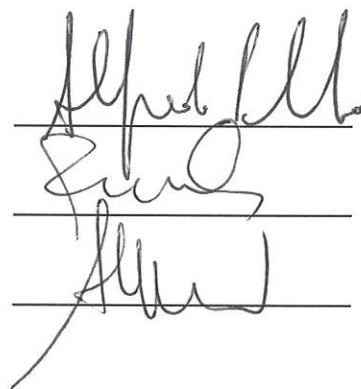
A seguito della delibera di Giunta Comunale n. 38 del 03.04.2014 con la quale a seguito del parere favorevole sull'ipotesi di C.C.D.I da parte del Revisore dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ha espresso parere favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo integrativo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente;

Delegazione di parte Pubblica:

Presidente Segretario Generale Palumbo Dr. Alfredo

Componente Rossin Paola

Componente Migliorini Arianna

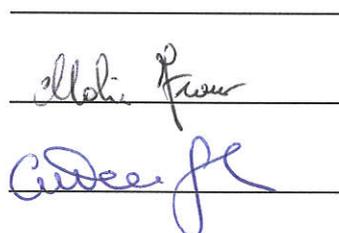


Delegazione di parte Sindacale composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.

C.G.I.L. Franchi Giuseppe

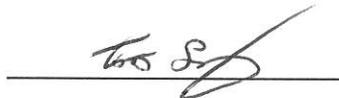
C.I.S.L. – F.P. Malin Francesco

U.I.L. – F.P.L. – Garbin Cristina



Delegazione Rappresentanze Sindacali Unitarie

R.S.U. Toso Sandro



Sottoscrivono il seguente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Lusia.

Lusia, li 10 Aprile 2014

Rovigo, 04 aprile 2014

COMUNE DI LUSIA			
SINDACO	PROT. N. <u>1663</u>	SEGRETARIO	
ASSESSORI COMUNALI		SEGRETERIA	
LL.PP.	10 APR. 2014		MESSI
TRIBUTI E PERSONALE	UFF. COMMERCIO	RAGION. e FINANZ.	U.T. MANUT.
POLIZIA LOCALE	ELETTORALE	SERVIZI SOCIALI	DEMO- GRAFICI

Al Sindaco
Al Presidente della
Delegazione Trattante

Comune di Lusia

Oggetto: Delega a rappresentare e a sottoscrivere accordi decentrati.

Con la presente la scrivente Organizzazione Sindacale vista la necessità di sottoscrivere il Contratto decentrato del Comune di Lusia, constatato che il giorno 10 aprile 2014 il segretario Giuseppe Franchi è impegnato al Congresso nazionale della Fp Cgil; con la presente si delega il Sandro Toso componente del Direttivo Fp Cgil di Rovigo a sottoscrivere il CCDI in nome e per conto del Segretario Generale Fp Cgil Rovigo.

Cordiali saluti.

Il Segretario provinciale
FLFP CGIL di Rovigo
Giuseppe Franchi

COMUNE DI LUSIA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 PREMESSA

1. Le parti in applicazione dell'art. 40, comma 1 del D. Lgs 165/2001 e s.m.i. il quale prevede che "la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alla relazioni sindacali" richiamano le seguenti norme del CCNL relative alla contrattazione decentrata integrativa:

a) l'art. 3 capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 del comparto regioni – autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) l'art. 2 del nuovo ordinamento professionale, approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999 che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- Miglioramento della funzionalità dei servizi
- Accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa
- Accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento delle professionalità e delle qualità delle prestazioni lavorative individuali
- La necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti
- Prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti

c) l'art. 4 del CCNL 22.01.2004 che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

ART. 2 OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

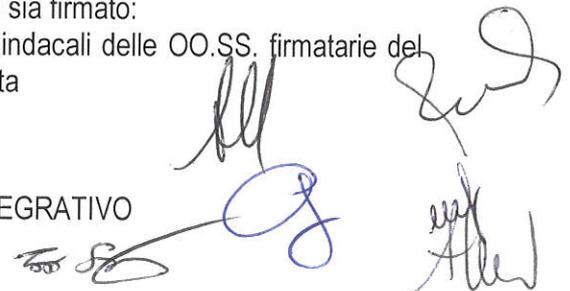
1. il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Lusia (RO) e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato di almeno 12 mesi continuativi
2. il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti
3. per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto
4. il presente contratto ha validità per gli anni 2013 e 2014 e rimarrà valido ed efficace anche per gli anni successivi fino alla stipula di un nuovo contratto collettivo decentrato integrativo con automatica cessazione ed efficacia delle clausole in contrasto con le disposizione di cui al D. Lgs. 150/2009 a far data dal 01.01.2013

ART. 3 PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.

1. ~~il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 01.04.1999 sia firmato:~~

- a. ~~per la parte sindacale: dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata~~

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO



COMUNE DI LUSIA

- b. dal presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere del revisore dei conti, ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e della normativa vigente
2. nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU

ART. 4. INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. le parti danno atto che: "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e dalla legge"
2. nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale
2. l'amministrazione convoca la delegazione trattante di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10 comma 2 del CCNL del 01.04.1999 nei casi previsti dal contratto collettivo nazionale, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere predeterminato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e, in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti trattati. Le parti previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
3. qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre i 20 giorni successivi l'incontro precedente, salvo diverso accordo tra le parti, anche a mezzo fax e posta elettronica.
4. nelle materie oggetto di concertazione e consultazione, ai provvedimenti dell'Amministrazione Comunale dovrà essere allegato il verbale della concertazione o della mancata concertazione ed i pareri resi dalle OO.SS.
5. gli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli art. 7 se seguenti del CCNL del 01.04.1999 e dell'art. 6 del CCNL del 22.01.2004

ART. 6 NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO



COMUNE DI LUSIA

2. i protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo competente all'adozione dell'atto conseguente
3. durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione, le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prime dei tempi fissati dal presente accordo.

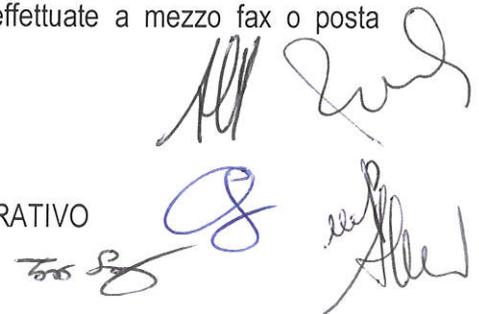
TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

ART. 7 DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 07.08.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, anche se in orario di apertura degli uffici, ad assemblee sindacali in idonei locali individuati in accordo con l'amministrazione, per un monte ore annue pro capite fissato, come determinato dalla normativa vigente, senza decurtazione della retribuzione.
2. le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ
3. la convocazione, la sede, l'orario, il giorno, l'ordine del giorno sono di norma comunicati all'amministrazione almeno tre giorni prima, salvo il caso di comprovata urgenza per cui la convocazione può essere fatta con 24 ore di anticipo
4. la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea è effettuata dai responsabili dei servizi e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione del monte ore complessivo
5. nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro
6. le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dell'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea
7. durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero

ART. 8 DIRITTO DI AFFISSIONE

1. i componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili da tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro
2. i soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete internet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna
3. i comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet
4. di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail
5. le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'amministrazione sono effettuate a mezzo fax o posta elettronica certificata e successivamente protocollate



COMUNE DI LUSIA

TITOLO IV
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

ART. 9 PREMESSA

1. le organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali unitarie prendono atto dell'ammontare delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività determinate dall'ufficio che si occupa della gestione del personale.
2. la determinazione del fondo annuale e la successiva trasmissione alle OO.SS. alla RSU entro 10 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione da parte del Consiglio Comunale

ART. 10 RISORSE DESTINATE A COMPENSARE L'INDENNITA' DI DISAGIO, L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA', L'INDENNITA' PER SERVIZIO FESTIVO, L'INDENNITA' DI TURNO E L'INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

1. indennità di rischio:
 - a. l'indennità di rischio è determinata in 30 euro mensili ed è corrisposta al personale esterno, indennità che sarà corrisposta a partire dall'anno 2014

2. indennità di disagio:
 - a. l'indennità di disagio corrisposta alle seguenti figure professionali: Messo notificatore, esecutore tecnico/specializzato
 - per la figura di esecutore tecnico/specializzato la suddetta indennità è da collegarsi alla tipologia di servizi che comportano particolari situazioni di disagio, sia per l'esposizione agli agenti atmosferici, sia per il numero di operai estremamente ridotto rispetto ai servizi manutentivi richiesti e sarà corrisposta nella misura di 1.060,00 euro annui
 - per la figura del messo notificatore, appartenente alla categoria "B", l'indennità di disagio è da collegarsi alla sua particolare attività di notificare atti e sarà corrisposta nella misura di 360,00 euro annui.

l'erogazione dell'indennità di disagio è rapportata solo ai giorni di effettiva prestazione lavorativa, conseguentemente non può essere erogata in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo. Pertanto, l'importo deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore risulti assente per una delle ipotesi previste dalle disposizioni contrattuali o da specifiche disposizioni di legge (ferie, malattia, maternità, permessi ecc)

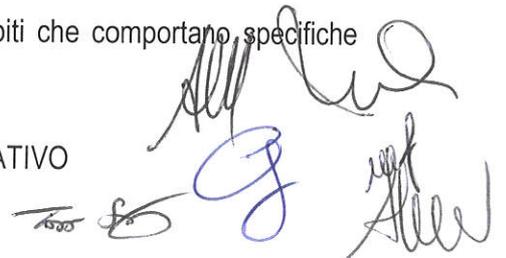
i risparmi derivati dall'applicazione del presente istituto saranno finalizzati a compensare la performance organizzativa individuale, con esclusione dei risparmi derivati dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008

3. personale incaricato all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e reperibilità

in applicazione dell'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999 come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro, sono attribuiti al personale appartenente alla categorie B, C, e D con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, compiti comportanti specifiche responsabilità

al dipendente incaricato con atto formale, ai sensi degli artt. 5 e 6 della L. n. 241/1990 della responsabilità di uno o più procedimenti è attribuita una indennità.

L'indennità da corrispondere al personale incaricato all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è stabilita in euro 1.000,00 annui lordi.



COMUNE DI LUSIA

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile, annuale indicato dal contratto di lavoro. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità saranno individuati con provvedimento del Responsabile di settore interessato e da comunicazione alla giunta comunale.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dell'art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999 così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004 è prevista una indennità, cumulabile con quelle sopra riportata, nella misura massima di € 300,00 qualora sia attribuita formalmente anche la responsabilità dei procedimenti amministrativi complessi, non inerenti i servizi di anagrafe, stato civile, elettorale, tributi e archivi informatici.

Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione dell'art. 71 comma 1° del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08, costituiscono economie per l'Amministrazione, secondo quanto disposto dallo stesso art. 71

Parametri di valutazione del peso economico del procedimento

Punteggio massimo attribuibile: punti 12

- complessità normativa del Procedimento – difficoltà legata alla necessità di frequenti aggiornamenti normativi: punti 1,2, o 3
- interferenza del procedimento con le funzioni e compiti di altri uffici e/o settori – necessità di coordinamento con il resto della struttura: punti 1,2,o 3
- Procedimento che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza: punti 1, 2 o 3
- procedimento che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con il segretario comunale: punti 1, 2 o 3

Gli effetti retributivi della pesatura delle specifiche responsabilità, effettuata sulla base dei parametri e dei punteggi sopra riportati sono determinati con la seguente metodologia:

Il budget (X) assegnato al finanziamento delle specifiche responsabilità viene diviso per il numero dei dipendenti formalmente incaricati (Y)

Il valore ottenuto (Z) costituisce l'indennità teorica attribuibile ad ogni singolo dipendente incaricato, il conferimento delle specifiche responsabilità comporta l'attribuzione di una indennità, qualora sia raggiunto, a seguito della pesatura, un punteggio pari ad almeno a 4 punti. Oltre detta soglia è attribuita una indennità determinata nel suo ammontare in rapporto alla diversa rilevanza della responsabilità, secondo il seguente sistema di pesatura economica:

- | | |
|---|----------|
| - RESPONSABILITA' BASSA (da punti 4 a punti 6) | Z X 48% |
| - RESPONSABILITA' MEDIA (da punti 7 a punti 9) | Z X 79% |
| - RESPONSABILITA' ALTA (da punti 10 a punti 12) | Z X 100% |

4. indennità per servizio festivo

ai sensi dell'art. 24 comma 1° del CCNL del comparto regioni – autonomie locali sottoscritto il 14.09.2000 viene erogata ai dipendenti che, per particolari esigenze di servizio, non usufruiscano del giorno di riposo settimanale

agli stessi deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2° lettera b) maggiorata del 50% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e, comunque non oltre il bimestre successivo.

5. indennità di convenzione di vigilanza

COMUNE DI LUSIA

spetta all'agente di polizia locale, che in conformità a quanto stabilito dalla convenzione di vigilanza, presta servizio per la convenzione, una indennità pari ad euro 100 mensile per un importo massimo di 1.200,00 euro annuali. L'erogazione dell'indennità è rapportata solo ai servizi di effettiva prestazione lavorativa, conseguentemente non può essere erogata in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo. Pertanto, l'importo deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore risulti assente per una delle ipotesi previste dalle disposizioni contrattuali o da specifiche disposizioni di legge (ferie, malattia, maternità, permessi ecc)

i risparmi derivati dall'applicazione del presente istituto saranno finalizzati a compensare la performance organizzativa individuale, con esclusione dei risparmi derivati dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008

ART. 11 RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

1. le risorse destinate a compensare la performance collettiva ed individuale sono rappresentate da ciò che residua a seguito dell'applicazione dei precedenti articoli
2. la disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2 lettera b) del CCNL del 01.04.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
3. la quota del 60% del totale del fondo a disposizione viene destinata per l'incentivazione e la performance collettiva
4. la quota del fondo per la performance collettiva viene suddivisa in pari uguali al personale dipendente avente diritto
5. la quota del fondo per la performance collettiva viene liquidato entro il mese di febbraio
6. la quota del 40% del totale del fondo a disposizione viene destinata per l'incentivazione e la performance individuale
7. al fine della valutazione della performance individuale del personale dipendente sarà utilizzata la scheda di valutazione allegata al presente CCDI, (allegato A) scheda che si intende approvata a seguito approvazione e sigla del CCDI
8. l'erogazione del compenso individuale, relativo alla performance individuale ed organizzativa e, quindi, diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, è effettuata entro il mese di aprile dell'anno successivo, secondo le risultanze della valutazione della performance così come risultante dalla scheda valutazione al comma precedente
9. la quota pro capite relativa alla performance individuale è calcolata dividendo la somma destinata al finanziamento delle risorse destinate a compensare la performance (X) per il numero dei dipendenti che ne hanno diritto (Y), a detta quota (Z) viene poi applicata la % di valutazione ottenuta da ciascun dipendente
10. le economie risultanti dal personale che ha ottenuto valutazioni che non danno diritto all'erogazione della quota (Z) saranno destinate e suddivise tra il personale che ha raggiunto la valutazione del 100%
11. destinatario degli incentivi per la produttività è il personale dipendente a tempo determinato 12 mesi o indeterminato, con esclusione del personale assunto a qualsiasi titolo e degli incarichi di posizione organizzativa per il periodo di conferimento della stessa
12. le parti danno atto che con il presente contratto sono destinate le risorse finanziarie prefissate dall'art. 17, comma 2 lett g) del CCNL 01.04.1999
 - a. incentivi di cui all'art. 92 del codice dei contratti (d. lgs. 163/2006)
 - b. incentivi recupero evasione ICI ex art. 59 comma 1 lett. p) del D. Lgs. 446/97

ART. 12 RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO



COMUNE DI LUSIA

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, di cui al comma 12 del precedente articolo, saranno determinate quindi nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono

ART. 13 RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO PER POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LE PRODUTTIVITA'

Il fondo anno 2013 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.03.1999 e dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14.09.2000 risulta pari ad euro: 59.719,63 così ripartito:

TOTALE IMPORTO UNICO	€ 59.719,63 +
Indennità di comparto a carico del fondo	€ 4.824,72 -
Progressioni orizzontali a carico del fondo	€ 24.477,17 -
Art. 32 comma 7) CCNL 22.01.2004	€ 539,95 -
Indennità di procedimento	€ 8.000,00 -
Indennità per anagrafe stato civile elettorale	€ 600,00 -
Indennità di disagio (3 dipendenti)	€ 1.487,52 -
Progetto servizio di convenzione vigilanza	€ 1.200,00 -
TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE	€ 18.590,27

ART. 14 DISPOSIZIONE FINALE

Il presente CCDI decorre a partire dal 01.01.2013

ALLEGATO A CCDI

COMUNE DI LUSIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2013

Dipendente: _____ qualifica _____

Area di appartenenza: _____

Periodo oggetto della valutazione: dal _____ al _____

Valutazione effettuata il _____

Finalità della valutazione: Erogazione premio produttività

Esplicitazione della valutazione

Punteggio	Valutazione	
1	Scarso	Competenze e/o capacità scarse rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi
2	Minimo	Competenze e/o capacità minime rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi
3	Adeguito	Competenze e/o capacità adeguate rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi
4	Buono	Competenze e/o capacità buone rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi

1) **efficienza nell'eseguire le proprie attività**

capacità di organizzare le proprie attività investendo in modo adeguato le risorse a propria disposizione cercando di minimizzare gli sprechi e rispettando le tempistiche previste

1	2	3	4
Scarso	Minimo	Adeguito	Buono

Eventuali note e/o osservazioni relative alla valutazione:



2) **efficacia della prestazione**

indica la qualità delle competenze tecnico specifiche messe a disposizione per la gestione delle attività di servizio al fine di rispondere alle esigenze dell'utenza attraverso un utilizzo di strumenti e di processi che migliorano la prestazione erogata

1	2	3	4
Scarso	Minimo	Adeguito	Buono

Eventuali note e/o osservazioni relative alla valutazione:

3) **osservanza procedure protocolli**

capacità di aderire alle procedure/protocolli adottati nel proprio servizio rispettando i regolamenti e le direttive aziendali.

1	2	3	4
Scarso	Minimo	Adeguito	Buono

Eventuali note e/o osservazioni relative alla valutazione:

4) **informazione/comunicazione nei confronti dell'utenza**

capacità di prestare ascolto, saper consigliare e/o orientare, assicurare, garantire un supporto relazionale ai diversi interlocutori comunicando all'utenza i servizi erogati in modo chiaro e puntuale nel rispetto della normativa della privacy

1	2	3	4
Scarso	Minimo	Adeguito	Buono

Eventuali note e/o osservazioni relative alla valutazione:



5) **gestione delle situazioni di emergenza**

capacità di individuare in modo autonomo ed in maniera tempestiva soluzioni adeguate e precise in situazioni di emergenza

1	2	3	4
Scarso	Minimo	Adeguito	Buono

Eventuali note e/o osservazioni relative alla valutazione:

6) **propensione all'aggiornamento ed alla proposizione di innovazioni**

dimostra un costante interesse all'aggiornamento professionale proponendo i temi attinenti alle proprie competenze coerentemente agli obiettivi del servizio di appartenenza e partecipando attivamente alla messa a punto di nuove tecniche/protocolli/procedure

1	2	3	4
Scarso	Minimo	Adeguito	Buono

Eventuali note e/o osservazioni relative alla valutazione:

7) **capacità di collaborazione**

capacità di collaborare con i propri colleghi contribuendo a creare un clima positivo nel perseguire obiettivi comuni attraverso la formulazione di proposte e la condivisione di informazioni

1	2	3	4
Scarso	Minimo	Adeguito	Buono

Eventuali note e/o osservazioni relative alla valutazione:



8) **capacità di proposta**

capacità di produrre proposte finalizzate al raggiungimento degli obiettivi propri del servizio di appartenenza

1	2	3	4
Scarso	Minimo	Adeguito	Buono

Eventuali note e/o osservazioni relative alla valutazione:

9) **capacità di adattamento e di disponibilità**

capacità di rispondere in modo disponibile a nuovi compiti lavorativi, di partecipare e affrontare le novità, di dimostrarsi predisposto al cambiamento e di sapersi mettere in discussione.

1	2	3	4
Scarso	Minimo	Adeguito	Buono

Eventuali note e/o osservazioni relative alla valutazione:

Totale Punteggio:

Con punteggio tra 9 e 14 erogazione del 70%
Con punteggio tra 15 e 20 erogazione del 80%
Con punteggio tra 21 e 25 erogazione del 90%
Con punteggio tra 26 e 36 erogazione del 100%

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Accettazione della valutazione

Non accettazione della valutazione

IL DIPENDENTE

In caso di non accettazione della valutazione motivarne il motivo:

