

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

RELATIVO AL CCNL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 - BIENNIO ECONOMICO
2006/2007 SOTTOSCRITTO IN DATA 11-04-2008 E AL CCNL BIENNIO ECONOMICO
2008/2009 SOTTOSCRITTO IN DATA 31/07/2009.

PARTE ECONOMICA ANNO 2012



L'anno **duemilatredici**, il giorno **diciassette** del mese di **Aprile** alle ore **12,00**, nella sede del Comune di Trenta si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

- | | |
|------------------------------|-------------|
| 1. Dott. Maurizio Ceccherini | Presidente; |
| 2. Geom. Angelo Artuso | Componente; |
| 3. Dott. Renzo Morrone | Componente; |

PARTE SINDACALE:

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

- | | |
|----|-------------------------|
| 1. | Martucci Flavio.....; |
| 2. | Martucci Franco.....; |
| 3. | Occhiuto Marcello.....; |
| 4. |; |
| 5. |; |

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

- | | | |
|----|--------------------------|--------------------|
| 1. | Geom. Paolo Sposato..... | - rappr. UIL - FPL |
| 2. | | - rappr. CGIL - FP |
| 3. | | - rappr. CISL - FP |

Svolge le funzioni di verbalizzante il Sig. Morrone Renzo

La delegazione trattante di parte pubblica, accertata la sua regolare costituzione avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 03/02/2012, regolarmente esecutiva, conviene con la parte sindacale, quanto segue:

Preliminarmente la delegazione trattante di parte pubblica comunica alla parte sindacale la volontà di rinviare all'anno successivo le somme da destinare alla produttività collettiva (lettera A – Tabella B) per un importo complessivo di € 2.589,49.

Tale richiesta è giustificata dal fatto che il Comune di Trenta non ha ancora introdotto i nuovi sistemi di valutazione della performance (Artt. 18 e 19 del D. Lgs. n.150/2009) e pertanto non si può procedere all'attribuzione di trattamenti economici accessori la cui erogazione può avvenire solo sulla base di adeguati sistemi di misurazione e valutazione coerenti con i principi contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009.

Le organizzazioni sindacali e la R.S.U. chiedono che venga messa a verbale la seguente dichiarazione:

“Il fondo destinato alla produttività anno 2012, alla data odierna non ancora erogato, secondo i criteri del C.C.D.I. vigente, costituisce un colpevole ritardo del Comune che non si può ripercuotere sui lavoratori. Si ritiene che la somma prevista debba essere ripartita secondo le schede di valutazione già utilizzate negli anni precedenti. Altre erogazioni non corrispondenti alle normative contrattuali non possono essere considerate valide. Non può essere considerata valida, altresì, la trasposizione della predetta somma nel fondo dell'anno 2013 da destinare in aggiunta agli importi che saranno previsti per detto anno nell'ambito del piano della performance.

ART. 1
Quantificazione delle risorse decentrate

1. A decorrere dall' 1.1.2012, le risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999, secondo quanto individuato nella **tabella A**, parte integrante del presente CCDI, sono destinate all'attuazione della nuova classificazione del personale, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi.
2. Per l'anno 2012 la quantificazione del fondo di cui al comma 1 Tab.A, ammonta ad **€ 45.316,17**.

ART. 2
Criteri di utilizzo delle risorse

1. Le risorse di cui all'art. 4, **Tabella A**, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività e di lavoro basati su sistemi di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati.

Le risorse vengono utilizzate per l'anno 2012, per remunerare:

- a) Compensi diretti a incentivare la produttività, ed il miglioramento dei servizi;
- b) Progressione economica orizzontale;
- c) Organizzazione del lavoro:
turni, reperibilità, rischio, orario notturno, festivo e notturno- festivo;
- d) Attività disagiate;
- e) Eventuali responsabilità delle categorie D, C e B;
- f) Specifiche attività previste da disposizioni di legge;
- g) Indennità maneggio valori;
- h) Indennità di comparto;
- i) Indennità per specifiche responsabilità.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 1 tabella A sono utilizzate, sulla base della ripartizione analitica contenuta nella **Tabella B**, parte integrante del presente CCDI, in particolare per:

- a) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività individuale sulla base dei piani di lavoro approvati e realizzati nel corso dell'anno 2012.
- b) Corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica , secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL sulla classificazione, e quelli del LED ai dipendenti già titolari dell'istituto contrattuale. In tale fondo restano acquisite, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo ed attribuite al personale precedentemente in servizio.
- c) Erogare le indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo, in base alla disciplina contrattuale vigente.
- d) Compensare, tramite apposita indennità, l'esercizio delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B C e D.
- e) Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D, se lo stesso non è incaricato delle funzioni di posizione organizzativa nonché del personale delle categorie B e C.

- f) Incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla finalizzazione delle risorse per come previsto dall'art. 15, comma 1, lett. K), CCNL 01/04/99, sulla base della specifica regolamentazione cui si fa rinvio per la gestione delle stesse.
- g) Erogare al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, un'indennità giornaliera.
- h) Erogare al personale l'indennità di comparto prevista dall'art.33 del C.C.N.L del 22-01-2004.
- i) Compensare specifiche responsabilità attribuite al personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale.

ART. 3

Criteri per l'incentivazione della produttività

1. Le risorse legate alla incentivazione della produttività collettiva per l'anno 2012 ammontano a € **2.589,49**.
2. La delegazione di parte pubblica e la parte sindacale in merito all'erogazione di tali risorse hanno verbalizzato quanto riportato nelle premesse del presente CCDI.
3. L'ulteriore somma di € **2.055,50** è destinata al finanziamento dei piani di lavoro approvati con determinazione del responsabile del settore Amministrativo-contabile n. 26 del 13/03/2012.
Ai dipendenti assegnati alla consegna delle fatture relative ai servizi acquedotto, fognatura e depurazione è attribuito l'importo di € **1,50** per ciascuna consegna effettuata per un importo complessivo di € 1.555,50.
Al dipendente assegnato alla stampa delle fatture relative ai servizi acquedotto, fognatura e depurazione è attribuito un importo pari ad € 500,00.

ART. 4

Criteri per la progressione economica orizzontale

1. Le parti concordano di definire annualmente le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale, valutando i settori, i servizi e le relative categorie su cui investire con riferimento ai processi di riorganizzazione e/o di riqualificazione dei servizi e secondo gli obiettivi fissati . Per l'anno 2012 l'importo è di **€ 0,00**.
2. Le parti concordano di analizzare le situazioni che richiedono una risposta prioritaria in termini di riconoscimento professionale, dovute in primo luogo alla rigidità del vecchio sistema di classificazione del personale che introduceva percentuali limitanti, oppure non riconosceva lo svolgimento, nel recente passato, di mansioni svolte con arricchimento professionale; a tal fine individuano le seguenti unità ripartite per categorie:

Categoria A *////////*

Categoria B ////////

Categoria C ////////

Categoria D ////////

3. Le parti convengono di individuare nelle **tabelle D1, D2, D3 e D4**, parti integranti del presente CCDI, i criteri a cui fare riferimento, la loro pesatura, le definizioni e le modalità di attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri previsti dall'art. 5, comma 2 lett. a, b, c, d, CCNL 31/03/99.
4. La valutazione, di esclusiva competenza dei Responsabili di SETTORE, è effettuata entro il -----, mediante la elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Responsabile interessato ai fini della legge 241/90 e nel rispetto della legge 675/96, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente ed all'ufficio del Personale.
5. I responsabili dei settori sono valutati dal Segretario Comunale.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui al precedente comma 3, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 55/100; la nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal primo gennaio dell'anno di riferimento.
7. Gli esiti delle procedure di valutazione sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica, e sono trasmessi per informazione entro il ----- alle rappresentanze sindacali abilitate.
8. In relazione all'art. 5, comma 1, D.L.gs. 286/99, da parte dell'Organo competente, che acquisisce periodicamente le opinioni dei dipendenti, la capacità del Responsabile di valutare le prestazioni ed i risultati del personale assegnato ed utilizzato nel proprio Settore/Servizio, costituisce specifico oggetto di valutazione.
9. Per l'anno 2012, il fondo destinato al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già attribuite ai dipendenti è pari ad **€ 19.670,93**.

ART. 5

Destinazione delle rimanenti risorse decentrate

1. Una quota del fondo di cui alla **tabella A** pari a **€ 16.213,02** è destinata alla erogazione di compensi correlati al precedente articolo 2, comma 1, lettere c), d), e), f), g), h), i), come di seguito specificato:

- a) Pagamento indennità di turno al personale dipendente con profilo professionale di Vigile Urbano sulla base dell'art. 22 del contratto successivo del 14/09/2000 con gli incrementi previsti dai nuovi valori tabellari. **€ 0,00.**
- b) Compensare le attività soggette a rischio con una indennità annua di € 360,00 da erogare sulla base dei giorni di effettivo servizio ai profili professionali già individuati dal Comune:

n. 2 autisti di categoria B per un importo complessivo di	€ 720,00
n. 5 addetti ai servizi tecnici di categoria B per un importo complessivo di	€ 1.800,00
n. 4 operai di categoria A per un importo complessivo di	€ 1.440,00
n. 4 accompagnatori di categoria A per un importo complessivo di	€ 1.440,00
Totale:	<u>€ 5.400,00</u>

- c) Erogare al personale dipendente collocato nelle categorie B, C e D addetto all'utilizzo preminente e prevalente di strumentazione informatica ed impegnato pertanto per gli obiettivi di innovazione e di informatizzazione dei processi operativi , alle attività di video scrittura, una indennità annua di € 360,00 da erogare sulla base dei giorni di effettivo servizio ai profili professionali già individuati dal Comune:

n. 2 istruttori di categoria C per un importo complessivo di	€ 720,00
n. 3 collaboratori di categoria B per un importo complessivo di	€ 1.080,00
Totale:	<u>€ 1.800,00</u>

- d) Compensare l'attività lavorativa dei Vigili Urbani e degli altri dipendenti addetti all'attività di vigilanza, per il lavoro ordinario notturno o festivo, con una maggiorazione oraria pari al 20 %. Nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno, la maggiorazione dovuta è del 30 %. Si precisa che l'orario notturno va dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo. **Se si effettua il lavoro nelle festività non lavorando di Sabato spetta solo la maggiorazione del 20% se invece si lavora di Domenica ed il Sabato spetta il riposo compensativo più la maggiorazione del 20% .**

Totale: € 104,74

- e) Compensare il personale della cat. D , non incaricato di funzioni di posizione organizzativa, nonché il personale delle cat. C e B ,per l'esercizio di compiti, funzioni ed attività connesse a specifiche professionalità, al coordinamento di personale sotto ordinato e/o a responsabilità di procedimento assegnate ai sensi della legge 241/90 con le seguenti indennità:

€ 1.000,00 a n. 2 dipendenti di categoria C nominati responsabili di procedimento, già individuati dal Comune, per un importo complessivo di	€ 2.000,00
€ 900,00 a n. 3 dipendenti di categoria B nominati responsabili di procedimento, già individuati dal Comune, per un importo complessivo di	€ 2.700,00

Totale: € 4.700,00

- f) Erogare al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori, l'indennità giornaliera di € 0,52 (art. 36 C.C.N.L. del 14.09.2000) in base all'effettivo servizio:

Totale: € 271,44

g) Erogare a tutto il personale dipendente l'indennità di comparto:

Unità di personale	Categoria	Importo mensile	Mesi	Importo anno 2012 a carico risorse decentrate
3	B	35,58	36	€ 1.280,88
3	C	41,46	36	€ 1.492,56
1	D	46,95	12	€ 563,40
Totale				----- € 3.336,84

h) Compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, con le seguenti indennità:

€ 300,00 a n. 1 dipendente di categoria **C** delegato alle funzioni di
Ufficiale dello Stato Civile, già individuato dal Comune,
per un importo complessivo di **€ 300,00**

€ 300,00 a n. 1 dipendente di categoria **B** delegato alle funzioni di
Ufficiale dello Stato Civile, già individuato dal Comune,
per un importo complessivo di **€ 300,00**

Totale: **€ 600,00**

Le indennità di cui alle precedenti lettere a), b), c), d), e), f), h) sono erogate agli aventi diritto annualmente e a seguito di formale documentazione trasmessa al responsabile dell'Ufficio Economico e finanziario per la liquidazione.

2. Per il potenziamento dell'ufficio tributi viene costituito per l'anno 2012 un fondo complessivo di **€ 6.333,51** comprensivo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico del Comune (€ 4.787,23 a titolo di compenso + € 1.546,28 a titolo di oneri previdenziali e Irap 23,80% + 8,50%). La costituzione di tale fondo e i beneficiari sono stati previsti con deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 35 del 18/04/2006.

ART. 6

Sviluppo delle attività formative

1. In sede di definizione del bilancio, o con immediata variazione dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo della formazione del personale dipendente una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale.

Per l'anno 2012 la somma è pari a **€ 1.000,00**.

La somma destinata alle attività formative, che nell'anno 2009 era pari ad € 2.000,00, è stata ridotta del 50% ai sensi dell'art. 6, comma 13, del decreto legge n. 78 del 31/05/2010

2. 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 entro la vigenza del presente contratto. 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.

3. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi certi di inizio e di fine attività, dovrà essere coerente alle attività svolte o previste per il personale interessato, potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione in relazione al ruolo ricoperto ed al bisogno formativo cui dovrà rispondere.
4. Fra le priorità su indicate 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.
5. L'Amministrazione può consorziarsi con altri Enti per la gestione congiunta e programmata dei processi di formazione del personale dipendente.

ART. 7

Norme transitorie e finali

1. Per quanto non espressamente previsto nei precedenti articoli, le parti concordano di confermare quanto definito nel contratto collettivo decentrato integrativo quadriennio normativo 2006/2009 sottoscritto in data 19/02/2009.

TABELLA A

**COMUNE DI TRENTA
(PROV. COSENZA)**

RISORSE DECENTRATE

COSTITUZIONE ANNO 2012.

A) Fondo risorse decentrate anno 2011 al netto del fondo recupero evasione fiscale e sul quale è stata già operata la riduzione automatica (art. 9, c. 2 bis, D.L. n. 78/2010):

€ 40.528,94

+ Fondo recupero evasione fiscale
(art. 15, c. 1, lettera k. CCNL 1998/2001)

€ 4.787,23

Totale

€ 45.316,17

**COMUNE DI TRENTA
(PROV. COSENZA)****RISORSE DECENTRATE****UTILIZZO ANNO 2012.**

A) Art. 17, c. 2, lettera a) CCNL 1998/2001 Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 2.589,49
B) Art. 17, c. 2, lettera a) CCNL 1998/2001 Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Piani di lavoro stampa e consegna fatture servizi acquedotto, fognatura e depurazione	€ 2.055,50
C) Quota compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi da trasferire all'Unione della Presila per il personale temporaneamente assegnato alla stessa	€ ----
D) Art. 17, c. 2, lettera b) CCNL 1998/2001 Fondo incrementi retributivi progressione economica nella categoria	€ 19.670,93
E) Art. 17, c. 2, lettera b) CCNL 1998/2001 Fondo incrementi retributivi progressione economica nella categoria x nuove progressioni anno 2012	€ ----
F) Art. 17, c. 2, lettera d) CCNL 1998/2001 Indennità di turno	€ ----
G) Art. 17, c. 2, lettera d) CCNL 1998/2001 Compensi da destinare ai dipendenti che svolgono lavoro festivo, notturno, festivo-notturno	€ 104,74
H) Art. 17, c. 2, lettera d) CCNL 1998/2001 Indennità di rischio	€ 5.400,00
I) Quota indennità di rischio da trasferire all'Unione della Presila per il personale temporaneamente assegnato alla stessa	€ ----
L) Art. 17, c. 2, lettera e) CCNL 1998/2001 Indennità attività disagiate personale categorie A - B - C	€ ----
M) Quota indennità attività disagiate da trasferire all'Unione della Presila per il personale temporaneamente assegnato alla stessa	€ ----
N) Art. 17, c. 2, lettera e) CCNL 1998/2001 Indennità attività disagiate da destinare al personale addetto all'utilizzo di strumentazioni informatiche - Cat. B - C - D	€ 1.800,00

O) Art. 17, c. 2, lettera f) CCNL 1998/2001 Compensi da destinare al personale incaricato di responsabilità di procedimento	€ 4.700,00
P) Quota compensi da destinare ai responsabili di procedimento da trasferire all'Unione della Presila per il personale temporaneamente assegnato alla stessa	€ ----
Q) Art. 36 CCNL del 14/09/2000 Indennità maneggio valori	€ 271,44
R) Art. 33 CCNL 2002/2005 Indennità di comparto	€ 3.336,84
S) Art. 36, c. 2, CCNL 2002/2005 Indennità specifiche responsabilità	€ 600,00
Totale Parziale	€ 40.528,94
T) Fondo recupero evasione fiscale (art. 17, c. 2, lettera g), CCNL 1998/2001) Al netto della riduzione del 4,255319149% operata ai sensi dell'art. 9, c. 2 bis, del D.L. n. 78/2010	€ 4.787,23
Totale generale	€ 45.316,17

TABELLA D1

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteri per i passaggi nell'ambito della CATEGORIA A (art. 5, comma 2, lett. a, CCNL 31 marzo 1999)		
<i>1) Esperienza acquisita</i>	0	40
a) anzianità di servizio nella stessa categoria punti per anno 3		
<i>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</i>	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
<i>3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</i>	2	10
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3
<i>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</i>	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

TABELLA D2

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

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

TABELLA D3
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

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

TABELLA D4

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteri per il passaggio all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	18
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	3	26
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

CRITERI DI GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

1. Il Fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2012 è quantificato in **€. 250,00**
2. Il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità riguardanti eventi non prevedibili, indifferibili ed urgenti, e per situazioni eccezionali, per cui non è utilizzabile come strumento di programmazione ordinaria dell'orario di lavoro e di servizio.

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL COMPENSO DEL LAVORO STRAORDINARIO				
ANNO 2012				
Fondo per il compenso del lavoro straordinario	€. 250,00			
Costo medio orario				
Aliquota di riserva				
Ore di straordinario assegnabili				
Ore di straordinario Assegnate alla struttura	N ° re	N° dipendenti	Risorse finanziarie	Totale %
SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO			€.250,00	100
Totale			€.250,00	100

3. I Dirigenti o i Responsabili abilitati del servizio interessati si obbligano a fornire ai componenti della delegazione di parte sindacale, alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale, fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è di esclusiva facoltà del dipendente.
Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere in apposito incontro la verifica sull'utilizzo e l'andamento del lavoro straordinario.
4. Si conviene altresì che l'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente o del responsabile abilitato dell'Ufficio o del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della medesima.
6. Eventuali risparmi di spesa derivanti da somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono riportate in aumento nel Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

L'anno **duemilatredici**, il giorno **ventidue** del mese di **maggio**, alle ore **11,30**, nella sede del Comune di Trenta, si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

1. Dott. Maurizio Ceccherini _____ Presidente;
2. Geom. Angelo Artuso _____ Componente;
3. Dott. Renzo Morrone _____ Componente;

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U.

1. Martucci Flavio.....;
2. Martucci Franco.....;
3. Occhiuto Marcello.....;
4.;
5.;

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

1. Geom. Paolo Sposato..... - rappr. UIL - FPL
2. - rappr. CGIL - FP
3. - rappr. CISL - FP

A seguito del parere favorevole al testo dell'accordo relativo al presente contratto espresso dal Revisore economico-finanziario, con nota acquisita al protocollo in data **14/05/2013** al n. **1376**, sulla compatibilità dei costi e degli oneri con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art.15 del CCNL 01/04/99 e, per le risorse aggiuntive, con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione, alla luce della autorizzazione espressa con deliberazione della Giunta Comunale n. **25** del **15/05/2013** le parti hanno sottoscritto il presente CCDI, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.