



COMUNE DI SASSARI

Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SASSARI PER IL TRIENNIO
2016 - 2018**

L'anno **2017**, il giorno ¹⁶~~00~~ del mese di **Novembre**, alle ore ^{10,00}~~08,00~~, presso la sede di Palazzo Ducale del Comune di Sassari, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **Delegazione di Parte pubblica**, nella persona del Presidente:

Dott. Maurizio Caristia

- la **Delegazione di Parte sindacale**

OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.:

Paolo Jettou CGIL FP

Piergiuseppe Adamo CISL FPS

_____ CSA

_____ DICCAP

Carlo D'Agostino UIL FPL

Giuseppe Pirelli

Componenti R.S.U.:

C. La Forde
Maurizio Keena
Cristina Ullini

Jan Is
Roberto
Schirru

Luca Ullini
Alfredo

CC
AA
BB
CC

Antonio
Luca

per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente.

Art. 20 - Limite orario annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario

Art. 21 – Orario ridotto personale turnista

Art. 22 – Banca delle ore

Art. 23 – Norme transitorie

CISL FP
[Handwritten signatures and initials]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

(Campo di applicazione e durata)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. DEL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione e conservano la propria efficacia fino alla data del 31 Dicembre 2018 o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I., nuovi ambiti di contrattazione decentrata integrativa o che consenta l'incremento delle risorse per il trattamento accessorio alla retribuzione.

Art. 2

(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 C.C.N.L. del 1.4.1999, sia conclusa la procedura di cui all' art. 5, comma 3 del C.C.N.L. del 1.4.1999 e sia firmato:

a) per la Parte pubblica dal Presidente della delegazione trattante;

b) per la Parte sindacale dalla R.S.U. e dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L..

[Handwritten signature]

Art. 3

(Interpretazione autentica delle clausole controverse)

[Handwritten signature]

1. Dato atto che:

a) "le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (Art. 40, comma 3 del D.Lgs 165/2001);

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

PD

Subst. (M)
C. La Forte

eisc FP
An. (M) Gen
Schinas

categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;

- Fondo per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge (recupero evasione ICI, progettazione interna e avvocatura civica);
- Fondo per corrispondere incrementi retributivi collegati all'eventuale attivazione di nuovi servizi o di nuove attività quando non correlate all'aumento della dotazione organica.

Handwritten signature on the right margin.

Art. 5

(Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi)

1. L'erogazione di compensi economici premianti è effettuata ciascun anno in relazione ai risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative di appartenenza.
2. I premi incentivanti saranno corrisposti ai lavoratori soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione e tenendo conto degli effetti previsti al successivo articolo.
3. Le risorse da destinare annualmente all'erogazione dei compensi incentivanti vengono determinate in occasione della sottoscrizione dell'Accordo annuale per la ripartizione delle risorse del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane. In aggiunta a queste saranno destinate all'incentivazione tutte le rimanenti risorse non utilizzate per remunerare gli altri istituti economici contrattuali, quali eventuali economie sulle risorse destinate a remunerare la progressione economica orizzontale, l'indennità di comparto, il trattamento economico delle posizioni organizzative, il lavoro straordinario o quelle destinate a remunerare il sistema indennitario vigente nell'Ente.
4. Il fondo come determinato ai sensi del precedente comma sarà utilizzato per costituire budget di categoria da destinare alla remunerazione della performance individuale e dei risultati conseguiti dalla struttura organizzativa cui il dipendente è assegnato.
5. I budget di categoria sono determinati in funzione della consistenza numerica dei dipendenti in ciascuna di esse e dei seguenti coefficienti che esprimono il peso relativo tra categorie:

- A = 1,00
- B = 1,35
- C = 1,70
- D = 2,00

Handwritten signature: Gian Mel

Handwritten signature: Maria Teresa Pizzoni

Art. 6

(Effetti delle assenze dal servizio sull'importo dell'incentivo)

1. Le parti, nel caso in cui la valutazione operata dal dirigente di settore dia titolo alla liquidazione del trattamento economico incentivante, concordano di adottare un sistema che consenta di tener conto, ai soli effetti economici, delle assenze effettuate dal personale nell'anno di riferimento, al fine di conseguire effetti equitativi nei confronti dei

Handwritten signatures at the bottom of the page.

PII *Julent*
C. Lo Forte

CISL FP
Scalinus

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

dipendenti che, pur avendo conseguito la stessa valutazione, hanno maturato periodi di assenza dal servizio significativamente diversi.

2. A tal fine, nel dare atto che continuano ovviamente ad applicarsi le disposizioni dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, si stabilisce che, al personale che abbia accumulato periodi significativi di assenza, l'importo spettante, sulla base della valutazione conseguita, sarà decurtato in relazione al periodo di assenza.
3. I periodi di assenza da considerare ai fini sopraddetti saranno rapportati al numero totale delle giornate lavorative (effettivo servizio dovuto) quantificate per l'anno di riferimento a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro in ambito settimanale.
4. La misura delle decurtazioni da apportare sull'importo teoricamente spettante a seguito della valutazione è la seguente:
 - assenze dal servizio pari o inferiori al 25% delle giornate lavorative annuali: nessuna decurtazione;
 - assenze dal servizio comprese tra il 25 ed il 50% delle giornate lavorative annuali: 25% di decurtazione;
 - assenze dal servizio superiori al 50% e fino al 70% delle giornate lavorative annuali: 50% di decurtazione;
 - assenze superiori al 70% delle giornate lavorative annuali: qualora la prestazione del dipendente risulti comunque valutabile, il compenso incentivante sarà riconosciuto in misura proporzionale al periodo di servizio prestato.
5. Le parti concordano che nel computo del periodo di assenza, che sarà calcolato ai soli fini della verifica delle decurtazioni in argomento da parte del Settore competente in materia di Gestione Risorse Umane, devono essere escluse le assenze per congedo di maternità (o paternità) obbligatoria, ivi compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, le assenze per infortunio sul lavoro, le assenze per terapie salvavita come da normativa vigente; per i dipendenti fruitori dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della n. 104/1992 le giornate di assenza saranno calcolate nella misura del 50% delle assenze realmente verificatesi. Resta ferma la necessità che, per il restante periodo di servizio, il dirigente di settore sia comunque in possesso degli elementi per effettuare la valutazione, in assenza dei quali il dipendente risulterà non valutabile.
6. Le parti concordano inoltre che, nel caso in cui disposizioni imperative di legge e contrattazione nazionale (ad esempio norme di tutela del periodo di maternità obbligatoria) garantiscono al dipendente assente la conferma del trattamento economico precedentemente goduto, compresa la parte di trattamento accessorio, anche in presenza di mancata valutazione verrà garantito al dipendente, proporzionalmente alla durata del periodo soggetto a tutela, un valore forfettario a titolo di incentivo di produttività, calcolato sul valore medio erogato alla categoria di appartenenza.
7. Le parti precisano infine che, nel caso di dipendenti neo-assunti o cessati che sono stati in servizio solo per periodi limitati dell'anno, l'importo da erogare sarà proporzionale al periodo di servizio prestato, e l'incidenza delle assenze dal servizio sarà calcolata con riferimento ai giorni teoricamente dovuti nel periodo durante il quale il dipendente era in servizio.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Quionele
[Signature]

[Signature]

[Signature]
Cassalberti

[Signature]

PA C. Lo Forte
Fulvio Lella

Opport
EISLFP
Pun
Schiavini

Art. 7

(Criteri e modalità operative per il riconoscimento della progressione orizzontale)

1. I criteri di misurazione dello sviluppo professionale servono a collegare il processo decisionale a riferimenti certi e concreti per operare una valutazione trasparente e selettiva.

2. Sarà ammesso alla selezione il personale in servizio alla data del 1° Gennaio dell'anno in cui viene effettuata la selezione che risulti in possesso dei seguenti: **requisiti di base** (o prerequisiti) e **parametri di selezione**.

2.1 **I requisiti di base**: operano in via automatica in quanto relativi alla sussistenza delle condizioni necessarie (ma non sufficienti) per potere accedere alla selezione.

Essi sono:

- Permanenza di almeno due anni, maturata nell'Ente, nella posizione economica ricoperta al momento della selezione;
- Prestazioni individuali conseguite nel periodo di permanenza richiesto, precedente alla selezione, con valutazione media non inferiore al 70% della valutazione più elevata;
- Assenza di provvedimento disciplinare, nei due anni precedenti la selezione, superiore a due ore di multa.

2.2. **Parametri di selezione**: forniscono gli elementi per procedere alla valutazione dei propri collaboratori al fine di individuare coloro che, in possesso dei requisiti di base richiesti, effettivamente e maggiormente si sono distinti nello sviluppo professionale.

3. I parametri sono definiti con riferimento a ciascun indicatore:

- **Indicatore A** – la "Continuità delle prestazioni positive garantite nel tempo (affidabilità)" - viene misurato da:

- A1) **Risultati ottenuti**: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alle valutazioni annuali ottenute nel periodo di permanenza richiesto;
- A2) **Impegno**: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento all'elasticità nell'accettazione di compiti diversificati e alla disponibilità al lavoro anche in sedi logisticamente disagiate;
- A3) **Qualità prestazione individuale**: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alla precisione e accuratezza nella redazione degli atti, al rispetto dei tempi e dei processi e alle problematiche relative alla gestione delle diverse tipologie di utenza.

- **Indicatore B** – le "Conoscenze e le competenze distintive maturate ed il contenuto del lavoro svolto sia in termini di progressivo arricchimento che di allargamento dei compiti nell'ambito delle declaratorie di categoria" - viene misurato da:

B1) Esperienza acquisita, conoscenze e competenze distintive maturate nell'ente e

Alleanza
Della Sp
A...
Cesare
C...
M...

Alleanza

Alleanza

Alleanza

Alleanza

Alleanza

PA C. lo Fazio
Fazio

eisc FP
P. Fazio
P. Fazio

innovazione professionale

B2) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alla qualificazione del contenuto del lavoro svolto con riferimento all'allargamento e arricchimento dei compiti, certificati dal Dirigente responsabile della valutazione, dei rapporti con istituzioni ed enti privati e alle docenze esterne.

- **Indicatore C** – la "Capacità di adeguamento al cambiamento del contesto organizzativo in cui si opera" - viene misurato da:

C1) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alla disponibilità ad adattare costantemente il proprio ruolo all'evoluzione dei procedimenti, dei processi organizzativi, dei cambiamenti della macro e microstruttura, anche a seguito di mobilità intra e intersettoriale;

C2) Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi: ai fini della valutazione di tale parametro si può far riferimento alla partecipazione con profitto a gruppi di lavoro o gruppi di progetto per la realizzazione di obiettivi innovativi o aver svolto positivamente attività di tutoraggio nei confronti di personale neoassunto o neoassegnato, o a docenze interne, certificati dal dirigente responsabile della valutazione.

4. La valutazione dei dipendenti, in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione, viene effettuata mediante l'utilizzo di una scheda predisposta dalla Parti e allegata al presente contratto, che dovrà contenere l'assegnazione diversificata di pesi relativi ai diversi indicatori e parametri in relazione alla categoria di appartenenza. In particolare, il peso percentuale dei tre indicatori "A", "B" e "C" dovrà essere così articolato per le diverse categorie:

Categoria	Peso indicatore "A" sul totale	Peso indicatore "B" sul totale	Peso indicatore "C" sul totale
A	50%	25%	25%
B	50%	25%	25%
C	35%	30%	35%
D	35%	30%	35%

5. All'avvio di ciascuna selezione, cui sarà data opportuna conoscenza, il dipendente, al fine di agevolare il proprio dirigente nella valutazione, può, se lo ritiene opportuno, compilare un apposita scheda – il cui format sarà reso disponibile nella intranet comunale (sezione relativa al personale dipendente) – con la quale potranno essere fornite tutte le informazioni in coerenza con quanto richiesto con gli indicatori A – B e C. Tale scheda deve essere inviata entro il termine indicato nell'avviso di selezione.

6. Le parti concordano che, al fine di assicurare il rispetto del principio di selettività, il riconoscimento del beneficio economico della P.E.O. può essere riconosciuto, in

Indirizzo

Almore

Gar Ubb

More Luca

Fazio Fazio Fazio Fazio

PA

C. lo Fondo
Jul 1 1994

CISL FP

Ferrari
Bolinus

consegnata a ciascun dipendente.

- 3. Il Settore Organizzazione e Gestione RR.UU. dovrà assicurare idonea pubblicazione alle graduatorie finali entro 15 giorni dal ricevimento di tutte le schede.

Art.10

(Procedure conciliative)

- 1. In caso di formale e motivata manifestazione di dissenso sulla valutazione ricevuta da parte del dirigente, il dipendente, entro il termine di 15 giorni dalla pubblicazione della graduatorie finali, può chiedere una nuova valutazione, presentando ricorso al Direttore Generale, il quale dovrà convocare il ricorrente entro il termine di 15 giorni dalla data di ricezione dell'istanza.
- 2. In occasione dell'incontro il dipendente può chiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un procuratore.
- 3. Concluso l'incontro, il Direttore Generale, entro i 15 giorni successivi, comunica al dipendente l'esito del ricorso.
- 4. Qualora la procedura conciliativa dia luogo ad una nuova valutazione il Settore Organizzazione e Gestione RR.UU. provvederà a riformulare la graduatoria interessata.
- 5. Le Parti concordano che in presenza di ricorsi avverso la valutazione conseguita, stante la disposizione di cui al comma 7 dell'art. 7 del presente CCDI, l'erogazione del beneficio economico sia sospesa nell'ambito della categoria interessata al ricorso e limitatamente al settore interessato.

Ferrari

Art. 11

(Finanziamento progressioni)

- 1. La progressione economica orizzontale è finanziata con le risorse di parte stabile del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane nell'ambito delle risorse rese disponibili per il finanziamento dell'istituto ed entro la percentuale come definita all'art. 7, comma 6 del presente contratto.

Ferrari

Finanziamento risorse umane

CAPO IV – INDENNITÀ E COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ

Art. 12

(Indennità di turno e di reperibilità)

- 1. Indennità di turno: si rinvia a quanto disciplinato nell'art. 22 del CCNL del 14.09.00.
- 2. Indennità di reperibilità: si rinvia a quanto disciplinato nell'art. 23 del CCNL del 14.09.00.

Ferrari

Ferrari

Autorella
Cellestis

Ferrari

PA
C. de Vito
Aut. L. 11/11

CISL FP
B. Geronzi
P. M. Scimone

Art. 13
(Indennità di rischio)

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.00, gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata integrativa, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
2. L'indennità di rischio è riconosciuta a seguito di un attenta valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per accertare se gli stessi sono tali da far emergere situazioni di effettiva esposizione del lavoratore a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
3. Le parti concordano di escludere il riconoscimento generalizzato dell'indennità di rischio per il personale dei vari profili solo astrattamente ascrivibili ad attività rischiose.
4. Le parti, ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto, concordano che le prestazioni di lavoro, destinatarie della presente disciplina, sono quelle che comportano l'esposizione ai seguenti rischi:
 - rischi derivanti dall'esposizione a sostanze tossiche potenzialmente rischiose per la salute (quali per esempio vernici, solventi e sostanze chimiche in genere);
 - rischi derivanti dall'utilizzo di macchine da taglio o da attrezzature a motore (quali motoseghe, decespugliatori, tagliasiepi ecc.);
 - rischi specifici derivanti dalla conduzione di mezzi meccanici, mezzi pesanti, o autoveicoli quando l'attività di guida costituisce la parte prevalente della propria prestazione lavorativa (autisti di rappresentanza e servizio smistamento posta);
 - rischi derivanti dalla movimentazione manuale di pesi, carichi e materiali ingombranti;
 - rischi derivanti dall'operare nell'ambito della manutenzione e/o della segnaletica stradale.
5. L'indennità di rischio viene riconosciuta al personale beneficiario a seguito di segnalazione formale del dirigente del settore di appartenenza che provvederà a descrivere sinteticamente sia il contenuto della prestazione lavorativa sia i rischi specifici tra quelli indicati al precedente comma 4.
6. L'indennità viene riconosciuta solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio. Ciascun responsabile di settore provvederà a segnalare tempestivamente al Settore Organizzazione e Gestione R.U. le giornate di servizio cui compete l'indennità in relazione al personale beneficiario. In tali casi il relativo importo sarà proporzionalmente ridotto in funzione delle causali di assenza dal lavoro consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (quali ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative, ecc.).
7. Il settore Organizzazione e Gestione R. U., sulla base delle indicazioni di ciascun dirigente provvederà alla liquidazione mensile delle competenze.

Autorevole

Alfano
Mancini
Geronzi

Art. 14
(Indennità di disagio)

1. L'indennità di disagio, ai sensi dell'art. 17 lett. e) del CCNL 1.4.99 è riconosciuta ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C.

G. De...
G. De...
G. De...
C. M. Scimone

PA C. La Forte
Feb 10 10
Jean Mel

EBL FP
P. M. M.
P. M. M.
P. M. M.

4. L'indennità viene liquidata in un'unica soluzione entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento e viene riconosciuta al personale beneficiario a seguito di segnalazione formale del dirigente del settore di appartenenza che provvederà ad indicare sia il numero delle giornate cui compete l'indennità che l'ammontare annuo dei valori di cassa maneggiati

Art. 16

(Compensi per specifiche responsabilità)

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.99, come sostituito dall'art. 7 CCNL 9.5.2006, e dell'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.01.2004, il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni di lavoro che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Ai fini dell'individuazione delle specifiche responsabilità si farà riferimento al contenuto della posizione di lavoro nell'ambito della categoria/profilo professionale di appartenenza informandosi ai seguenti criteri:

- contenuto della posizione di lavoro rispetto al contenuto medio della stessa nell'ambito delle altre strutture organizzative dell'Ente e/o all'interno della stessa struttura;
- presenza del carattere della prevalenza, rilevanza e della continuità rispetto al complesso delle attività afferenti alla posizione di lavoro.

2. Le parti, nel dare atto che, comunque, l'attribuzione dei compensi non può prescindere dalla verifica del rispetto dei criteri di cui al comma 1, individuano le seguenti tipologie di specifiche responsabilità rilevanti per l'organizzazione dell'Ente:

1. **RESPONSABILITÀ DI AMBITI ORGANIZZATIVI DI STRUTTURA:** richiamato il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi, che individua all' art. 10 l'assetto macrostrutturale dell'Ente e la sua articolazione, si stabilisce di riconoscere un specifico compenso per i dipendenti di categoria D, che non risultino incaricati di posizioni organizzative, preposti alla direzione dei Servizi e degli Uffici espressamente individuati, rispettivamente, nella microstruttura dei Settori adottata con delibera di Giunta e con formale atto di organizzazione interna dal Dirigente del settore, secondo quanto disposto dai commi 5 e seguenti del citato articolo:

- a.1) al personale di Categoria D individuato con formali atti di organizzazione dei Dirigenti di settore come responsabile di Servizio, è riconosciuto un compenso annuo lordo pari ad euro 1.400,00, proporzionalmente al periodo di copertura dell'incarico;
- a.2) al personale di Categoria D individuato con formali atti di organizzazione dei Dirigenti di settore come responsabile di Ufficio, ai quali sia attribuito l'eventuale coordinamento di collaboratori e/o la responsabilità sui procedimenti afferenti all'ufficio stesso, è riconosciuto un compenso annuo lordo pari ad euro 800,00 proporzionalmente al periodo di copertura dell'incarico.

2. **RESPONSABILITÀ INERENTE AMBITI OPERATIVI DEFINITI:**

b.1) al personale di categoria C e D che non risulti titolare della responsabilità di cui al precedente punto a), tenuto a sottoscrivere pareri, relazioni, elaborati e/o altri documenti di rilievo esterno che comportino valutazioni di natura tecnica dalle quali possano scaturire profili di diretta responsabilità amministrativa, contabile e/o penale, a condizione che tali attività costituiscano l'aspetto qualificante della complessiva attività lavorativa, viene riconosciuto un compenso annuo lordo pari a :

Carson de M

M. C. M. M. M.

P. M. M.

P. M. M.

P. M. M.

MA

C. La Forte
Fubel
Jean Mel

CSI FP

R
RMM
Fenu
Bolinus

- euro 1.000,00 per le attività inerenti procedimenti in materia di edilizia privata;
- euro 700,00 in tutti gli altri ambiti;

b.2) al personale di categoria C e D che non risulti titolare della responsabilità di cui ai punti precedenti, incaricato, con atto formale del dirigente, della responsabilità e del coordinamento di gruppi specifici di progetto ai quali sia affidato il conseguimento di particolari obiettivi, previsti nel Piano delle Performance e assegnati con provvedimenti formali, viene riconosciuto un compenso annuo lordo pari a Euro 600,00, proporzionalmente alla durata temporale assegnata al progetto;

b.3) al personale di categoria C e D che non risulti titolare della responsabilità di cui ai punti precedenti, incaricato della responsabilità e del coordinamento di gruppi di lavoro e/o di squadre di operai che abbiano ad oggetto prestazioni di tipo operativo, individuate formalmente, mediante atti di organizzazione interna, quale normale modalità organizzativa per l'espletamento delle mansioni assegnate, viene riconosciuto un compenso annuo lordo pari a:

- euro 600,00 nei casi in cui il coordinamento sia relativo ad un numero di collaboratori maggiore di 5;
- euro 400,00 in tutti gli altri casi;

b.4) al personale di categoria B, C e D che non risulti titolare della responsabilità di cui ai punti precedenti, al quale siano conferite - con atto formale del dirigente - specifiche responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale di stato civile e/o di anagrafe e/o del servizio elettorale viene riconosciuto un compenso annuo lordo pari ad euro 300,00, proporzionalmente al periodo di copertura dell'incarico;

b.5) al personale di categoria C e D che non risulti titolare della responsabilità di cui ai punti precedenti, che risulti destinatario - con atto formale del dirigente/datore di lavoro - delle specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di addetto al servizio di prevenzione e protezione, viene riconosciuto un compenso annuo lordo quantificato in euro 360,00, proporzionalmente al periodo di copertura dell'incarico;

3. Le parti, con riferimento alla specifica responsabilità di cui alla let. b.1), concordano che non si da luogo al riconoscimento dell'indennità qualora le specifiche responsabilità derivino da attività lavorative per le quali le disposizioni di legge riconoscano particolari forme di incentivazione.

4. I compensi di cui al comma 2 non potranno essere erogati in assenza del provvedimento e/o atto di incarico formale del dirigente di settore. All'inizio di ciascun anno il dirigente di settore provvederà a comunicare al Settore Organizzazione e Gestione R.U., l'elenco dei propri collaboratori che risultino titolari delle responsabilità di cui al comma 2, provvedendo a descrivere e motivare il riconoscimento delle specifiche responsabilità alla luce dei criteri di cui al comma 1.

5. Il dirigente di settore provvederà a comunicare tempestivamente al Settore Organizzazione e Gestione R.U. l'eventuale revoca e/o nuova assegnazione delle posizioni di responsabilità di cui al comma 2.

6. Le parti concordano che i compensi di cui alle lettere a), b.1), b.3) e b.5, del presente articolo possono essere erogati con cadenza mensile mentre per le restanti tipologie i compensi saranno erogati in un'unica soluzione entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.

7. L'eventuale erogazione dei compensi di cui al presente articolo in carenza delle condizioni che ne consentono l'erogazione comporta il recupero delle somme

[Handwritten signature]

Alcove leura Prou

Chosen Me City

J. Luce - Fubel

1

1

1

1

Opout

Citelloni

PA C- la Forte Jan Uel
Fulvini

CISL FP Fenu
A. P. M. S. S. di...

indebitamente erogate.

Art. 17

(Non cumulabilità delle indennità)

1. Le indennità di cui agli artt. 9 (Indennità di rischio), 10 (Indennità di disagio) e 12 (Indennità per specifiche responsabilità) non sono tra loro cumulabili. Il dipendente potenzialmente destinatario delle indennità sopra richiamate può optare per quella di maggior importo.

Art. 18

(Erogazione delle indennità)

1. Le indennità di cui alla presente capo (artt. 8 – 12) saranno erogate nelle modalità e nella misura prevista solo a seguito di puntuale verifica della sussistenza delle condizioni previste che sarà operata dal competente Settore competente in materia di Gestione Risorse Umane.

CAPO V – PEREQUAZIONE TRA DIVERSI COMPENSI INCENTIVANTI

Art. 19

(Correlazione tra diverse tipologie di compensi incentivanti)

1. Le parti, tenuto conto che le ulteriori risorse destinate all'incentivazione del personale e derivanti da specifiche disposizioni di legge (Art. 15, comma 1, let. k) C.C.N.L. 1/04/1999 - compensi per il recupero evasione ICI, incentivi alla progettazione interna, compensi per l'Avvocatura civica ed eventuali compensi per partecipazione alle Commissioni elettorali), o di contratto (Art. 15, comma 5 C.C.N.L. 1/04/1999 - compensi per l'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione interna) o compensi che per loro natura possono essere assimilati a questi, sono destinate solo ed esclusivamente ai dipendenti di alcuni settori e/o servizi e/o particolari aree funzionali, al fine di contenere gli squilibri e la disparità di trattamento nelle possibilità di accesso a queste ulteriori forme incentivanti, concordano quanto segue:


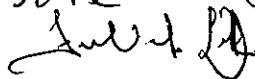

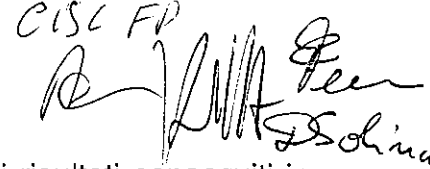
- l'Amministrazione provvederà ad assicurare la rotazione del personale nell'ambito dei settori potenzialmente destinatari delle ulteriori forme incentivanti compatibilmente sia con l'interesse primario di assicurare il normale svolgimento delle particolari attività destinarie delle incentivazioni in oggetto sia con le necessarie e specifiche professionalità richieste;
- per i dipendenti che risultano beneficiari di compensi incentivanti derivanti dalle specifiche disposizioni di legge o di contratto come sopra individuate sono stabilite modalità di riduzione della quota individuale di incentivazione derivante dal Fondo

F. Russo - M. S. S. di...
A. P. M. S. S. di...
A. P. M. S. S. di...

A. P. M. S. S. di...

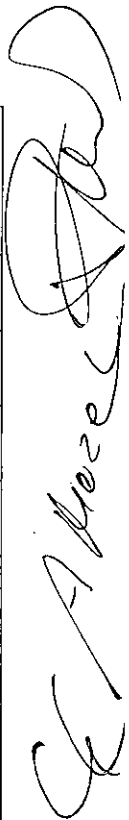
A. P. M. S. S. di...

A. P. M. S. S. di...

 C. 20 Forte   CISL FP 

per lo sviluppo delle risorse umane e destinata a premiare i risultati conseguiti in relazione alla performance organizzativa e individuale così come esposte nella seguente tabella:

Rapporto tra importo dei compensi di cui all'art. 15, comma 1, let. k) del CCNL 1/04/1999 e importo medio di incentivazione individuale per categoria	Percentuale di decurtazione dell'incentivo individuale destinato a premiare la performance organizzativa e individuale
Fino al rapporto di 0.5 rispetto all'importo medio per categoria	0%
Fino al rapporto di 1.0 rispetto all'importo medio per categoria	20%
Fino al rapporto di 1.5 rispetto all'importo medio per categoria	30%
Fino al rapporto di 2.0 rispetto all'importo medio per categoria	40%
Fino al rapporto di 2.5 rispetto all'importo medio per categoria	50%
Fino al rapporto di 3.0 rispetto all'importo medio per categoria	60%
Fino al rapporto di 4.0 rispetto all'importo medio per categoria	70%
Oltre il rapporto 4.0 rispetto all'importo medio per categoria	80%



2. Le parti concordano che le economie derivanti dall'applicazione del sistema di perequazione saranno riutilizzate nell'anno di riferimento e contribuiranno a rideterminare il budget di ogni categoria e saranno ripartite tra tutti i dipendenti al netto di quelli sul quale ha operato il sistema di perequazione.

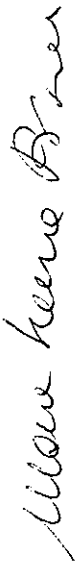
3. Le parti, con riferimento agli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità, concordano di applicare le stesse modalità di riduzione sull'importo individuale della retribuzione di risultato.

CAPO VI – ALTRE DISPOSIZIONI

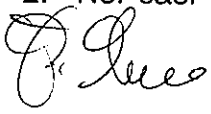

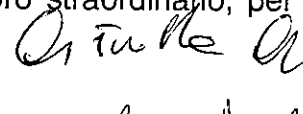
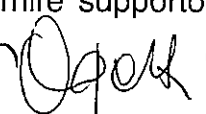
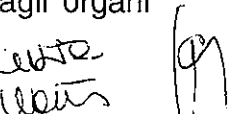
Art. 20

(Limite orario annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario)

1. Le parti concordano, in applicazione dell'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, di consentire il superamento del monte ore massimo individuale annuale previsto per lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario (stabilito dall'art. 14, comma 4, del CCNL 1.4.99 in 180 ore), per i dipendenti che svolgono attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, ed in particolare per quelli appartenenti ai settori Affari Generali e Gabinetto del Sindaco;



2. Nei casi in cui le prestazioni di lavoro straordinario, per fornire supporto agli organi

AG

C. La Forte
Forte

Paullid

CISL FP
Penna
Scolina

istituzionali, siano richieste ai dipendenti di altri settori, i dirigenti dei settori di cui al comma 1 valuteranno l'attinenza delle attività da svolgere in orario straordinario a quanto previsto dalle norme richiamate che consentono la deroga sul tetto delle ore previste contrattualmente e, conseguentemente, ad autorizzare l'espletamento delle relative attività;

- 3. Resta fermo il limite massimo delle 48 ore medie settimanali per quadrimestre, stabilito dalla normativa vigente (D.Lgs. 66/2003);
- 4. Si da atto che il numero dei dipendenti interessati non può essere superiore al 2% dell'organico, come stabilito dall'art. 38 CCNL 14.9.2000;
- 5. I dipendenti autorizzati al superamento del limite delle 180 ore annue non potranno comunque svolgere lavoro straordinario oltre il limite legale fissato in 250 ore annue.

[Handwritten signature]

Art. 21

(Orario ridotto personale turnista)

1. Le parti, tenuto conto degli effetti conseguiti dalla precedente riduzione dell'orario di lavoro, operata dal C.C.D.I sottoscritto in data 11.4.2001, in termini di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed all'ampliamento dei servizi all'utenza, concordano, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 22 del C.C.N.L. del 1.4.1999, di confermare la riduzione dell'orario di lavoro nella misura delle 35 ore medie settimanali al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale.

2. Qualora le esigenze organizzative dei settori presso i quali il personale è chiamato a prestare la propria attività in orario di lavoro articolato in più turni richiedano prestazioni di lavoro, autorizzate dal responsabile di settore, eccedenti le 35 ore medie settimanali, a richiesta del dipendente, le prestazioni eccedenti danno titolo a riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario.

3. Le parti concordano che, in applicazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 52 del CCNL del 14.09.2000, il divisore mensile ivi previsto deve essere riproporzionato in relazione all'orario ridotto con effetto su tutti gli istituti economici che fanno riferimento alla retribuzione oraria.

4. Infine le parti concordano che, per il personale interessato, secondo le disposizioni di cui all'art. 22 del C.C.N.L. del 1.4.1999, il rispetto della riduzione dell'orario nella misura delle 35 ore medie settimanali deve essere verificato periodicamente su richiesta delle OO.SS..

[Handwritten signature]

Art. 22

(Banca delle ore)

1. Ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000 le Parti, al fine di consentire ai lavoratori la fruizione, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, concordano di istituire la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore, determinato in complessive 40 ore annue.

2. Il lavoratore, una volta prestatato il lavoro straordinario previamente autorizzato dal proprio dirigente, comunica, all'atto della richiesta di liquidazione, la decisione in merito

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PA

2018.

C. Forte
G. Goullier

CISL FD
A. Rina
B. ...

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti, tenuto conto che in occasione di ogni consultazione elettorale è richiesto il coinvolgimento di una consistente quota di personale per far fronte ai gravosi compiti spettanti all'Ente, al fine di assicurare parità di condizioni di accesso a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta, concordano che l'Amministrazione, nell'assumere i conseguenti atti organizzativi, si orienti ai seguenti criteri:

- a) partecipazione dei dipendenti con le competenze, conoscenze ed esperienze essenziali per lo svolgimento delle attività richieste. Tale personale, ordinariamente assegnato all'ufficio elettorale o individuato dal responsabile delle operazioni elettorali incaricato dal Sindaco in virtù di specifiche attribuzioni e incarichi, è escluso dalla rotazione nella prestazione dello straordinario elettorale;
- b) partecipazione degli altri dipendenti che ne abbiano fatto specifica richiesta assicurando, qualora il numero dei richiedenti sia eccedente rispetto alla quota di personale da coinvolgere nelle attività elettorali, la rotazione fra più tornate elettorali;
- c) fatte salve le eventuali competenze richieste, priorità nella rotazione ai dipendenti che non hanno partecipato ai precedenti turni elettorali, partendo da coloro che nell'anno precedente non hanno percepito ulteriori incentivazioni rilevanti agli effetti perequativi.

Sono allegati al presente CCDI i seguenti Accordi:

- Modello scheda di valutazione per il riconoscimento della Progressione economica orizzontale per le categorie A e B;
- Modello scheda di valutazione per il riconoscimento della Progressione economica orizzontale per le categorie C e D;
- Accordo annuale per la ripartizione delle risorse del Fondo sviluppo risorse umane per l'anno 2017;
- Accordo relativo alla ripartizione degli incentivi di cui all'art. 92 del D.Lgs. n. 163 del 12 Aprile 2006 per i progetti approvati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 50 del 18 Aprile 2016;
- Accordo relativo alla ripartizione dei compensi per l'Avvocatura civica di cui all'art. 9 del Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90, come modificato ed integrato dalla Legge di conversione 11 agosto 2014.

Antonio M. ...

... anno ...

G. ...

C. ...

A. ...

B. ...

...

C. La Forte
MA

Anna Maria Forte
C. La Forte
Forte

Joan Mela
CISL F. A. P. M.
A. P. M.
F. P. M.

FOGLIO 1

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE - Cat. A e B**

ANNO 2017

QUADRO 1

COGNOME E NOME:

N. MATR.:

PROFILO PROF.LE: **Assistente Amm. Contabile**

CATEGORIA:

SETTORE:

POSIZ. ECONOMICA

QUADRO 2

**INDICATORE A - Continuità delle prestazioni positive garantite nel tempo (affidabilità)
(PESO TOT. 50%)**

SOTTOINDICATORI	PESO %	VALUTAZIONE				TOT.
		Inferiore alla norma (Coeff. 0,25)	Nella norma (Coeff. 0,50)	Superiore alla norma (0,75)	Eccellente (Coeff. 1)	
A1 - Risultati ottenuti: ai fini della valutazione di tale parametro si deve fare riferimento alla valutazione media ottenuta nel periodo di permanenza richiesto	15					
A2 - Impegno: ai fini della valutazione di tale parametro si deve fare riferimento all'elasticità nell'accettazione di compiti diversificati e alla disponibilità al lavoro anche in sedi logisticamente disagiate	20					
A3 - Qualità della prestazione individuale: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alla precisione e accuratezza nella redazione degli atti, al rispetto dei tempi e dei processi e alle problematiche relative alla gestione delle diverse tipologie di utenza	15					
TOTALE INDICATORE A	50					0

QUADRO 3

INDICATORE B - Conoscenze e competenze distintive maturate e contenuto del lavoro svolto sia in termini di progressivo arricchimento che di allargamento dei compiti nell'ambito delle declaratorie di categoria (PESO TOT. 25%)

SOTTOINDICATORI	PESO %	VALUTAZIONE				TOT.
		Inferiore alla norma (Coeff. 0,25)	Nella norma (Coeff. 0,50)	Superiore alla norma (0,75)	Eccellente (Coeff. 1)	
B1 - Esperienza acquisita, conoscenze e competenze distintive maturate nell'ente e innovazione professionale	12,5					0
B2 - Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: ai fini della valutazione di tale parametro si deve fare riferimento alla qualificazione del contenuto del lavoro svolto con riferimento all'allargamento e arricchimento dei compiti, certificati dal Dirigente responsabile della valutazione, dei rapporti con istituzioni ed enti privati e alle docenze esterne	12,5					
TOTALE INDICATORE B	25					0

J. J. J. - J. J. J.

Antonio M. S.

Agost

1/21

Il nome deve essere quello del dipendente
C. La Forde
Luca Motta
Luca Motta
Roma

QUADRO 4

INDICATORE C - Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alla disponibilità ad adattare costantemente il proprio ruolo all'evoluzione dei procedimenti, dei processi organizzativi, dei cambiamenti della macro e microstruttura, anche a seguito di mobilità intra e intersettoriale (PESO TOT. 25%)

SOTTOINDICATORI	PESO %	VALUTAZIONE				TOT.
		Inferiore alla norma (Coeff. 0,25)	Nella norma (Coeff. 0,50)	Superiore alla norma (0,75)	Eccellente (Coeff. 1)	
C1 – Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alla disponibilità ad adattare costantemente il proprio ruolo all'evoluzione dei procedimenti, dei processi organizzativi, dei cambiamenti della macro e microstruttura, anche a seguito di mobilità intra e intersettoriale	12,5					0
C2 – Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi: ai fini della valutazione di tale parametro si può far riferimento alla partecipazione con profitto a gruppi di lavoro o gruppi di progetto per la realizzazione di obiettivi innovativi o aver svolto positivamente attività di tutoraggio nei confronti di personale neoassunto o neoassegnato, o a docenze interne, certificati dal dirigente responsabile della valutazione	12,5					0
TOTALE INDICATORE C	25					0

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (A + B + C) 0

QUADRO 5

VALUTATORE: DOTT. **FIRMA**
POSIZIONE: DIRIGENTE
DATA : **PERIODO ESAMINATO**

FIRMA DIPENDENTE:

[Empty box for dependent signature]

CISL FP
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CENTRO-URB
PA

Maria Teresa Pirelli
C. Lo Forte Scudillo
Luigi L...

CISL FP

Ferruccio
P. Solinas

FOGLIO 1

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE - Cat. C e D**

ANNO 2017

QUADRO 1

COGNOME E NOME:	N. MATR.:
PROFILO PROF.LE: Istruttore Direttivo Amm. Contabile	CATEGORIA:
SETTORE:	POSIZ. ECONOMICA

QUADRO 2

**INDICATORE A - Continuità delle prestazioni positive garantite nel tempo (affidabilità)
(PESO TOT. 35%)**

SOTTOINDICATORI	PESO %	VALUTAZIONE				TOT.
		Inferiore alla norma (Coeff. 0,25)	Nella norma (Coeff. 0,50)	Superiore alla norma (0,75)	Eccellente (Coeff. 1)	
A1 - Risultati ottenuti: ai fini della valutazione di tale parametro si deve fare riferimento alla media delle valutazioni annuali ottenute nel periodo di permanenza richiesto	11					
A2 - Impegno: ai fini della valutazione di tale parametro si deve fare riferimento all'elasticità nell'accettazione di compiti diversificati e alla disponibilità al lavoro anche in sedi logisticamente disagiate	12					
A3 - Qualità della prestazione individuale: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alla precisione e accuratezza nella redazione degli atti, al rispetto dei tempi e dei processi e alle problematiche relative alla gestione delle diverse tipologie di utenza	12					
TOTALE INDICATORE A	35					0

QUADRO 3

INDICATORE B - Conoscenze e competenze distintive maturate e contenuto del lavoro svolto sia in termini di progressivo arricchimento che di allargamento dei compiti nell'ambito delle declaratorie di categoria (PESO TOT. 30%)

SOTTOINDICATORI	PESO %	VALUTAZIONE				TOT.
		Inferiore alla norma (Coeff. 0,25)	Nella norma (Coeff. 0,50)	Superiore alla norma (0,75)	Eccellente (Coeff. 1)	
B1 - Esperienza acquisita, conoscenze e competenze distintive maturate nell'ente e innovazione professionale	15					0
B2 - Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: ai fini della valutazione di tale parametro si deve fare riferimento alla qualificazione del contenuto del lavoro svolto con riferimento all'allargamento e arricchimento dei compiti, certificati dal Dirigente responsabile della valutazione, dei rapporti con istituzioni ed enti privati e alle docenze esterne	15					
TOTALE INDICATORE B	30					0

F. J...

Aravella Offredo

Ime 4 Ogol

19

100 *Forte* *Alonso* *keene* *Alfonso*
Cuto *Uberti*

QUADRO 4

Donatelli

INDICATORE C - Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alla disponibilità ad adattare costantemente il proprio ruolo all'evoluzione dei procedimenti, dei processi organizzativi, dei cambiamenti della macro e microstruttura, anche a seguito di mobilità intra e intersettoriale (PESO TOT. 35%)

SOTTOINDICATORI	PESO %	VALUTAZIONE				TOT.
		Inferiore alla norma (Coeff. 0,25)	Nella norma (Coeff. 0,50)	Superiore alla norma (0,75)	Eccellente (Coeff. 1)	
C1 – Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità: ai fini della valutazione di tale parametro si deve far riferimento alla disponibilità ad adattare costantemente il proprio ruolo all'evoluzione dei procedimenti, dei processi organizzativi, dei cambiamenti della macro e microstruttura, anche a seguito di mobilità intra e intersettoriale	17,5					0
C2 – Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi: ai fini della valutazione di tale parametro si può far riferimento alla partecipazione con profitto a gruppi di lavoro o gruppi di progetto per la realizzazione di obiettivi innovativi o aver svolto positivamente attività di tutoraggio nei confronti di personale neoassunto o neoassegnato, o a docenze interne, certificati dal dirigente responsabile della valutazione	17,5					0
TOTALE INDICATORE C	35					0

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (A + B + C)	0
--	----------

QUADRO 5

VALUTATORE: DOTT.	FIRMA
POSIZIONE: DIRIGENTE	
DATA :	PERIODO ESAMINATO

FIRMA DIPENDENTE:

CISL FP
Alfonso
Keene
Alfonso
Alfonso

Antonio
Alfonso
Alfonso
Alfonso

M

L. Lo Forte
F. L. M.

Alvise Giuseppe Bion
Cesario Uberti
Gian Maria

NOTE INFORMATIVE SULL'UTILIZZO DELLA SCHEDA

1) Il valore del sottoindicatore A1 sarà fornito ai responsabili della valutazione dal Settore Organizzazione e Gestione RR.UU. che provvederà a determinarlo sulla base dei dati a disposizione. Il settore Organizzazione e Gestione RR.UU. sulla base della seguente tabella che individua le classi di valori comunica la corrispondente valutazione dell'indicatore A1)

	VALUTAZIONE
Valutazioni comprese tra 70 - 79	Inferiore alla norma (Coeff. 0,25)
Valutazioni comprese tra 80 - 89	Nella norma (Coeff. 0,50)
Valutazioni comprese tra 90 - 94	Superiore alla norma (0,75)
Valutazioni comprese tra 95 - 100	Eccellente (Coeff. 1)

2) Il periodo di riferimento per la valutazione di tutti gli altri sottoindicatori è sicuramente il Biennio (Triennio per l'ultimo gradino) immediatamente precedente la selezione con la possibilità di considerare il periodo a decorrere dall'ultima Progressione economica già effettuata se in tale periodo il dipendente ha acquisito titoli ritenuti utili ai fini della valutazione stessa.

CISL FP
R. P. M. A.
F. L. M.

Roberto
A. M. C.
S. C.

Giuseppe
G. P. M.
L. M. S.