

D.G.M. N.67 DEL 13.05.2009-APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

**RICHIAMATO** l'art. 4 del C.C.N.L. Comparto Regioni ed Enti Locali, stipulato in data 01.04.1999, ai sensi del quale in ciascun ente le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo, utilizzando le risorse di cui all'art. 15 e nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 del medesimo contratto;

**VISTI** i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni ed enti locali:

- CCNL per il quadriennio normativo 2002/05 sottoscritto in data 22.01.2004
- CCNL per il biennio economico 2004/05 sottoscritto in data 09.05.2006
- CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009 – biennio economico 2006/2007 sottoscritto in data 11.04.2008 ed in particolare l'articolo 8;

**DATO ATTO** che l'incontro con le OO.SS. si è svolto in data 07.05.2009 alle ore 12,.00;

**VISTA** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo valido sino al 31.12.2008, sottoscritto in data 07.05.2009 dalle parti interessate ed allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

**ATTESO** che i costi di tale contrattazione collettiva decentrata sono compatibili con i vincoli e le disponibilità di bilancio;

**RITENUTO**, pertanto, di provvedere all'approvazione della suddetta ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo nella sua interezza e di autorizzare il Presidente della delegazione di parte pubblica, alla sottoscrizione in via definitiva del contratto decentrato;

### **TUTTO CIO' PREMESSO**

**CON VOTI** unanimi espressi nei modi e forme di legge dai convenuti aventi diritto di legge

## **D E L I B E R A**

- **Di autorizzare** la delegazione di parte pubblica, per quanto in premessa, alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2008 ed allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
- **Di autorizzare** il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il contratto decentrato aziendale;
- **Di dare atto** che il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dovrà convocare la delegazione sindacale per la sottoscrizione formale e definitiva del testo contrattuale;
- **Di dichiarare** la presente deliberazione, con successiva e separata votazione resa all'unanimità, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 267/2000.

**Comune San Pietro Mosezzo**

**anno 2008**

---

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI**

**CONTRATTO CON VALIDITA' ECONOMICA SINO AL 31.12.2008**

**PRE ACCORDO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2008**

**Comune di San Pietro Mosezzo**

---

La delegazione di parte pubblica composta dai sigg.  
Il Segretario Comunale dott.ssa Giuseppina Ferrero  
Il Responsabile del Servizio Finanziario Rag.Mauro Pinato  
e la delegazione sindacale composta dai sigg.  
FP CGIL Luini Daniele – Di Giovanni Eleonora  
CISL .....  
UIL .....

stipulano il seguente contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art 45 del D.L. 29/73 e successive modificazioni e del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali per il personale dipendente dello stesso Ente.

Le delegazioni richiamano preliminarmente le norme contrattuali vigenti, in particolare il nuovo CCNL 2006/2009 economico 2006/2007, nonché i contratti integrativi decentrati stipulati.

Pertanto, per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le norme richiamate nel comma precedente.

Tale contratto avrà validità fino al 31.12.2008 e sarà rinnovato di anno in anno salvo che una delle parti dia formale disdetta con raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

La costituzione e l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente contratto integrativo

L'ipotesi di C.C.D.I. viene inviato entro 5 giorni dalla sottoscrizione al revisore dei conti o, in sua assenza, ai nuclei di valutazione e dei servizi di controllo, che ne verificano la compatibilità.

Decorsi 15 giorni senza rilievi, l'autorizzazione alla firma del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, è data dall'organo di governo, così come individuato dai rispettivi statuti e/o regolamenti.

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLO SCIOPERO**

Le modalità di effettuazione dello sciopero sono quelle previste dalle L. 146/90 e L. 83/2000

#### **Informazione all'utenza**

L'ente comunica, almeno 5 giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, ai cittadini la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale.

In caso di assemblea del personale, l'Ente informerà i cittadini il giorno prima della data fissata per l'assemblea sul periodo di chiusura degli uffici.

Gli enti forniranno tempestivamente alle OOSS i dati di adesione allo sciopero

#### **Conferma sistema relazioni sindacali CCNL 1-4-99**

1. Il tempo impegnato dalla RSU in trattative, esame, consultazioni, confronti all'interno dell'orario di servizio deve essere considerato come servizio effettivamente prestato.
2. L'ente ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998/2001, provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione su tutte le materie e gli atti riguardanti il personale e le materie oggetto di contrattazione e concertazione, in particolare modo in casi di esternalizzazioni, di appalti, di utilizzo di lavori atipici e per il ricorso a consulenze esterne.
3. I rappresentanti Sindacali hanno diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998.
4. Nel caso in cui l'Amministrazione disponga di un sito internet sullo stesso verrà attivata una sezione per i diritti e le libertà sindacali in cui verranno inseriti tutti gli accordi decentrati d'Ente e tutti i documenti di interesse sindacale, dotazioni organiche, regolamenti ecc..., entro 48 ore dalla firma definitiva o dalla loro esecutività.
5. In caso di sciopero previsto per l'intera giornata o ad ore, la trattenuta sarà pari alle ore che effettivamente il dipendente avrebbe dovuto prestare nella giornata stessa.
6. L'Amministrazione metterà a disposizione un indirizzo di posta elettronica che le OO.SS. e la RSU potranno utilizzare per ricevere i comunicati sindacali e per inviarli ai lavoratori dell'Ente.
7. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali, non disapplicate dal CCNL, continuano ad operare.
8. Le assemblee retribuite possono essere svolte anche al di fuori del normale orario di lavoro. Coloro che partecipano alle assemblee fuori del proprio orario di lavoro recupereranno individualmente le ore entro il mese successivo.
9. Il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

#### **Banca delle ore (Art. 38 bis CCNL 14/9/2000)**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

### **Cause di Interruzione e sospensione del rapporto di lavoro**

Vengono confermate, secondo le disposizioni contrattuali richiamate, le seguenti cause di assenza dal lavoro:

1. Ferie (Art. 18 CCNL del 6/7/1995)  
Si conferma il precedente accordo che stabiliva l'utilizzo delle ferie ad ore fino ad un massimo di 36 ore annuali e con richiesta minima di 1 ora
2. Permessi retribuiti (Art. 19 CCNL del 6/7/1995)  
Si stabilisce che la trasformazione dell'art 19 CCNL 6.7.1995 in ore è pari a n. 21.5 ore annue (vedi circolare INPS)
3. Permessi brevi (Art. 20 CCNL del 6/7/1995)
4. Assenze per malattia (Art. 21 CCNL del 6/7/1995, art. 10 CCNL del 14/9/2000, art. 13 CCNL del 5/10/2001)
5. Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (Art. 21 CCNL del 14/9/2000)
6. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (Art. 22 CCNL del 6/7/1995, art. 10 bis CCNI del 14/9/2000)
7. Congedi dei genitori (Art. 17 CCNL del 14/9/2000)
8. Congedi per la formazione (Art. 16 CCNL del 14/9/2000)
9. Congedi per eventi e cause particolari (Art. 18 CCNL del 14/9/2000)
10. Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL del 14/9/2000)
11. Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (Art. 12 CCNL del 14/9/2000)
12. Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 13 CCNL del 14/9/2000)
13. Cumulo di aspettative (Art. 14 CCNL del 14/9/2000)
14. Diritto allo studio (Art. 15 CCNL del 14/9/2000)
15. Servizio militare (Art. 9 CCNL del 14/9/2000)
16. Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero( Art. 18 CCNL 22/01/04)
17. Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario (Art. 20 CCNL 22/01/2004)

**Disposizioni particolari per i dipendenti con contratto a termine  
(Art. 7 CCNL del 14/9/2000)**

Al personale assunto a tempo determinato

- a) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;
- b) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000 .
- c) Partecipano alla produttività collettiva con almeno mesi 3 di servizio

**Progressioni verticali**

Le parti concordano nello stabilire che, nel rispetto dei contenuti delle declaratorie delle categorie professionali di cui all'allegato A del CCNL del 31.3.1999 e individuati i profili professionali, anche di tipo polivalente, necessari al fine di consentire un utilizzo migliore e più efficace delle risorse umane in considerazione delle proprie esigenze organizzative, con una conseguente più corretta collocazione nella pertinente categoria.

**TABELLA RIASSUNTIVA COSTITUZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO PER  
L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA  
PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2008**

2008									
RISORSE STABILI					RISORSE VARIABILI				
COSTITUZIONE			DESTINAZIONE		COSTITUZIONE			DESTINAZIONE	
CCNL 01/04/1999	Art 14 c4 riduzione 3% straordinari	€ 121,40	indennità di comparto	€ 6.656,04	CCNL 01/04/1999	Art 15 c1 lett d) contratti di sponsorizzazione		Piani Lavoro	
	Art 15 c1 lett a) risorse ex art 31	€ 23.474,97	fondo PEO	€ 28.005,93		Art 15 c1 lett e) economie part time		Maneg.Valori	
	Art 15 c1 lett b) risorse aggiuntive		fondo PEO 2008	€ 137,49		Art 15 c1 lett k)		Indennità rischio	€ 360,00
	Art 15 c1 lett c) risparmi di gestione		PEO 2007 Santolo	€ 681,47		Art 15 c1 lett m) risparmi straordinari	€ 1.515,41	Ind.Reperib.	€ 2.319,01
	Art 15 c1 lett f) risparmi ex art 2 c 3 Dlgs 29/93					Art 15 c1 lett n)		Ind.Resp.2°Liv.	€ 2.545,19
	Art 15 c1 lett g) risorse ex led					Art 15 c2 1,2% m.s. 1997	€ 3.764,52	Art.36 c.2 CCNL 22.1.2004 Ind. Uff.S.C. e Anag.	€ 300,00
	Art 15 c1 lett h) risorse ex indennità L. 1.500.000					Art 15 c4		Art.36 c.2 CCNL 22.1.2004 Ind. Uff.S.C. e Anag.	€ 900,00
	Art 15 c1 lett i) risorse riduzione organico dirigenti					Art 15 c5 riorganizzazione		Inden. ex 3°-4° Q.F. Art.4 CCNL/96	€ 64,56
	Art 15 c1 lett j) risorse pari allo 0,52% m.s. 1997	€ 1.631,29				Art 17 c 5 somme non utilizzate anno precedente	€ 5.600,46	Distribuzione Prod.Collettiva	€ 4.494,31
	Art 15 c1 lett l) risorse del personale trasferito				CCNL 14/09/2000	Art 54 indennità messi		Economia di bilancio	€ 16,23
	Art 15 c5 risorse per aumento organici	€ 4.000,00			CCNL 05/10/2001	Art 4 c3 ICI			
CCNL 05/10/2001	Art 4c1 incremento 1,1% m.s. 1999					Art 4 c4 sponsorizzazioni convenzioni contributi			
	Art 4 c2 recupero RIA e ass. ad personam				CCNL 22/01/2004	Art 32 c6 fino allo 0,5% m.s. 2001 per enti IPAB			
CCNL 22/01/2004	Art 32 c1 incremento 0,62 m.s. 2001	€ 1.575,73							
	Art 32 c2 incremento 0,50 m.s. 2001	€ 1.270,75			CCNL 09/05/2006	ART 4 c2 fino a max 0,3% m.s. 2003 se spesa compresa tra 25% e 32%			
	Dich cong. 14 adeguamento PEO al 01.01.2004	€ 1.239,03				ART4 c3 incremento compreso tra 0,3% e 0,7% m.s. 2003 se spesa inf. 25%			
CCNL 09/05/2006	ART 4 c1 0,5% m.s. 2003	€ 1.494,45							
	Dich cong n 4 adeguamento PEO	€ 655,98							
CCNL 2008	Dich. Cong. Adeguamento PEO anno 2006/2007	€ 764,66			CCNL 2008	Art.8 c3 lettera a) fino allo 0,3 % m.s. 2005 se rapporto spesa personale/entrate correnti compresa tra 25% e 32%	€ 240,69		
CCNL 2008	Art.8 c2 0,6 % m.s. 2005 se rapporto spesa personale/entrate correnti non sup 39%	€ 1.951,88			CCNL 2008	Art.8 c3 lettera b) fino 0,9 % m.s.2005 se rapporto spesa personale/entrate correnti inferiore 25%			
TOTALE RISORSE STABILI		€ 38.180,14		€ 35.480,93	TOTALE RISORSE VARIABILI			€ 11.121,08	€ 10.999,30
TOTALE RISORSE DECENTRATE			€ 2.699,21				€ 121,78		
TOTALE RISORSE DECENTRATE AD INTEGRAZIONE FONDO 2009			€	2.820,98					

## UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

FONDO LAVORO STRAORDINARIO

euro 3.925,26

### FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Premesso che la progressione economica all'interno della categoria così come prevista dall'art. 5 del CCNL 31.3.99 è uno strumento di valorizzazione del personale e riconoscimento della professionalità acquisita.
2. Si conferma così come richiamato dall'art. 34 CCNL 22.1.2004 che:
  - Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni;
  - In particolare si definisce che le predette risorse recuperate vengono utilizzate per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali
  - E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 ( costo medio ponderato per lo sviluppo economico nella progressione economica orizzontale).
3. Viene concordato il seguente sistema di valutazione permanente valido sia procedura selettiva per la realizzazione della progressione economica orizzontale che per la distribuzione della produttività generale.
4. Procedura selettiva per la realizzazione della progressione economica orizzontale e per la distribuzione della produttività generale:

Il sistema di valutazione dell' ente si sviluppa con un giudizio, per ognuna delle voci e a mezzo della allegata tabella di valutazione. (Allegato Sub A)

La valutazione avverrà al 31/12 di ogni anno e l'eventuale progressione orizzontale decorrerà da 1/1 dell'anno successivo.

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a mesi 24 secondo quanto previsto dal CCNL quadriennio 2006/2009 biennio economico 2006/2007.

### FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI

**€ 28.824,89**

progressioni esistenti dipendenti	n. 13	€ 28.005,93
Nuove progressioni Cad.	n.	€ 137,49
Progressione derivata da accordo extragiudiziale	n. 1	€ 681,47

### FONDO (D) INDENNITA' DI COMPARTO

**€ 6.656,04**

cat. D n. 5	€	Per 12 mesi	€ 2.817,00
cat. C n. 6	€	Per 12 mesi	€ 2.985,12
cat. B n. 2	€	Per 12 mesi	€ 853,92

**INDENNITA' DI RISCHIO****€ 360,00**

(Art. 37 del ccnl 14.9.2000, modificato dall'art. 41 del ccnl 22.1.04 indennità per prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica. Importo mensile di euro 30 con decorrenza dal 31.12.2003 calcolate sulla effettiva presenza in servizio)

Previo esame dell'organizzazione del lavoro si concorda di riconoscere l'indennità di rischio alle seguenti figure professionali:

cat. B2 €30 Per 12 mesi € 360,00

**INDENNITÀ PERSONALE EX 3°- 4° QUALIFICA  
ART.4 CCNL/96****€ 64,56**

cat. B2 ANNUALE €64,56 Per 12 mesi € 64,56

**INDENNITÀ MANEGGIO VALORI  
ART.36 CCNL 14.09.2000****€ =====**

in sede di contrattazione decentrata si è stabilito che il valore dell'indennità giornaliera pari a € =====

tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio

GIORNI € =====

**INDENNITA' DI REPERIBILITA'  
ART. 23 CCNL 14.09.2000 ART.11 CCNL 5.10.2001****€ 2.319,01**

Le aree di intervento individuate sono le seguenti:

Area Vigilanza n. 2 Unità € 2.319,01

**INDENNITA' DI RESPONSABILITA' 2° LIVELLO  
ART. 17 CCNL 1.04.1999 ART.36 COMMA 1 e 2 CCNL 2004  
Art.7 c.1 CCNL 2006****€ 3.745,19**

per il personale delle categorie B, C e D

Per la Categoria C si individua la seguente specifica responsabilità **Ufficio Tecnico** e consegue la seguente remunerazione annua € 1.800,00

€ 1.800,00

Per la Categoria C si individua la seguente specifica responsabilità **Ufficio Ragioneria** e consegue la seguente remunerazione annua € 1.500,00 – decorrenza 01.07.2008 comma 2 lettera i)

€ 745,19

compensare specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale

€

Si è individuata una sola responsabilità derivate da ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale e consegue la seguente remunerazione annua (2008)

€ 300,00

- Arretrati di tale indennità anni 2005-2006-2007

€ 900,00

## PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) del CCNL 98/01 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. La contrattazione decentrata stabilisce quantità economiche e modalità di retribuzione sia dell' apporto individuale che del risultato del servizio. Alle OO.SS. verranno puntualmente comunicati i piani di lavoro individuali e di servizio.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del periodico processo di valutazione dei piani di lavoro del servizio, delle prestazioni e dei risultati (individuali e di servizio). Tale processo, esperito il confronto sindacale, deve svilupparsi secondo un percorso che deve essere noto fin dall'inizio sia al valutatore che al valutando

In particolare deve essere posta attenzione alle seguenti fasi:

- attribuzione degli obiettivi individuali e di servizio
- periodiche riunioni di verifica
- colloquio di verifica a metà percorso con individuazione dei punti di forza e di caduta
- valutazione finale su apposita scheda con contraddittorio

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta al Responsabile di Servizio nel rispetto dei criteri sopra esposti il livello di conseguimento degli obiettivi.

4. Le parti concordano che non potranno essere esclusi dalla corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e comunque non potranno subire al riguardo alcun tipo di penalizzazione, ivi compresa la esclusione automatica da selezioni per progressioni orizzontali o verticali, i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento, in quanto per la mancanza il dipendente ha già subito la prevista sanzione e una precisazione in senso contrario potrebbe configurare una ipotesi di sanzione disciplinare che, non solo non trova riscontro nelle vigenti disposizioni contrattuali, ma verrebbe applicata anche al di fuori di ogni garanzia procedimentale.

5. Viene concordato il seguente sistema di valutazione permanente valido per la distribuzione della produttività generale.

Il sistema di valutazione dell' ente si sviluppa secondo quanto previsto dalle schede di valutazione allegate. (Allegato sub B)

Il personale ottiene secondo Il sistema di valutazione dell' ente :

### **DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ GENERALE € 4.494,31**

<b>FIGURA PROFESSIONALE</b>	<b>PERIODO VALUTATO</b>	<b>QUANTIFICAZIONE</b>
D2	Anno 2008	€ 422,93
C5	Anno 2008	€ 1.056,05
C3	Anno 2008	€ 497,41
C2	Anno 2008	€ 1.569,73
B7	Anno 2008	€ 415,04
B2	Anno 2008	€ 533,15

**Totale utilizzo fondo 2008 pari a € 4.494,31**

**Avanzo a trascinarsi fondo 2009 pari a (€2.000,00 + 820,98) € 2.820,98**

## **DEFINIZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER LA FORMAZIONE**

In conformità a quanto stabilito dall'art. 23 del CCNL 01.04.1999, le risorse destinate alla formazione, sono quantificate nella cifra di:

€ 3.500,00

e saranno impegnate nei seguenti piani di formazione:

- Percorsi formativi per utilizzo procedure informatiche, internet,
- Giornate di studio
- Corsi di formazione
- Acquisto materiale didattico.

**SCHEDE PER LA VALUTAZIONE**

AL FINE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

<p style="text-align: center;">SCHEDA 1</p> <p style="text-align: center;"><b>PROFESSIONALI TA'</b></p> <p><b>Cat. "D": max p. 20</b>  <b>Cat. "C": max p. 15</b>  <b>Cat. "B": max p. 10</b>  <b>Cat. "A": max p. 10</b></p>	VALUTAZIONE DEL GRADO DI:			
	AFFIDABILITA'			
	Buono	Sufficiente	Insufficiente	
	Categoria "D"	7	4	2
	Categoria "C"	5	3	1
	Categoria "B"	4	2	1
	Categoria "A"	4	2	1
	AUTONOMIA OPERATIVA			
	Buono	Sufficiente	Insufficiente	
	Categoria "D"	6	4	2
	Categoria "C"	5	2	1
	Categoria "B"	3	2	1
Categoria "A"	3	2	1	
CONOSCENZA DELLA MATERIA				
Buono	Sufficiente	Insufficiente		
Categoria "D"	7	4	2	
Categoria "C"	5	3	1	
Categoria "B"	3	2	1	
Categoria "A"	3	2	1	

**VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE**

SCHEDA 2		VALUTAZIONE DEL GRADO DI:		
<p><b>COLLABORAZIONE NELL'AMBIENTE DI LAVORO E VERSO L'ESTERNO</b></p> <p><b>Cat. "D": max p. 15</b>  <b>Cat. "C": max p. 10</b>  <b>Cat. "B": max p. 10</b>  <b>Cat. "A": max p. 10</b></p>	<p>COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI DI LAVORO PER UN SINERGISMO ATTO AD AUMENTARE LA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO</p>			
		Buono	Sufficiente	Insufficiente
	Categoria "D"	10	5	1
	Categoria "C", "B", "A"	5	3	1
		<p>RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA</p>		
	Buono	Sufficiente	Insufficiente	
Categoria "D"	5	5	1	
Categoria "C", "B", "A"	5	3	1	
VALUTAZIONE RESP. DEL SERV. SEGRETARIO COMUNALE CAT. D				
SCHEDA 3		VALUTAZIONE DI:		
<p><b>ANZIANITA' DI SERVIZIO</b></p> <p><b>Cat. "D": max p. 20</b>  <b>Cat. "C": max p. 15</b>  <b>Cat. "B": max p. 10</b>  <b>Cat. "A": max p. 10</b></p>	<p>NUMERO DEGLI ANNI DI SERVIZIO MATURATI NELL'ESPLETAMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI</p>			
	Oltre 20 anni di servizio			
	Categoria "D"	20		
	Categoria "C"	15		
	Categoria "B"	10		
	Categoria "A"	10		
	Oltre 10 anni di servizio			
	Categoria "D"	15		
	Categoria "C"	10		
	Categoria "B"	6		
	Categoria "A"	6		
	Oltre 5 anni di servizio			
	Categoria "D"	5		
Categoria "C"	5			
Categoria "B"	4			
Categoria "A"	6			

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

<p style="text-align: center;">SCHEDA 4</p> <p style="text-align: center;"><b>APPLICAZIONI SUL LAVORO</b></p> <p style="text-align: center;"> <b>Cat. "D": max p. 10</b>  <b>Cat. "C": max p. 10</b>  <b>Cat. "B": max p. 10</b>  <b>Cat. "A": max p. 10</b> </p>	VALUTAZIONE DI:		
	<b>INTERESSE DIMOSTRATO PER IL LAVORO</b>		
	Buono	Sufficiente	Insufficiente
Categoria "D"	4	4	2
Categoria "C", "B", "A"	4	2	1
<b>PARTECIPAZIONE E PROPOSITIVITA' SUI PROBLEMI DA RISOLVERE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO</b>			
Buono	Sufficiente	Insufficiente	
Categoria "D"	3	3	1
Categoria "C", "B", "A"	3	2	1
<b>FLESSIBILITA' NELLE MANSIONI</b>			
Buono	Sufficiente	Insufficiente	
Categoria "D"	3	3	1
Categoria "C", "B", "A"	3	2	1

VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PER CAT. A-B-C.  
VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE PER CAT. D

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL SEGRETARIO COMUNALE**

VALUTAZIONE DI:	
<p>SCHEDA 5</p> <p><b>OBIETTIVI PREFISSATI DALL'AMMINISTRA ZIONE COMUNALE</b></p> <p><b>Cat. "D": max p. 35 Cat. "C": max p. 30 Cat. "B": max p. 30 Cat. "A": max p. 20</b></p>	<p><b>RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b></p> <p>PUNTI</p> <p>Categoria "D"      35                             20                             10</p> <p>PUNTI</p> <p>Categoria "C"      30                             20                             10</p> <p>PUNTI</p> <p>Categoria "B"      30                             20                             10</p> <p>PUNTI</p> <p>Categoria "A"      20                             15                             10</p>

SCHEDA 6

GIUDIZIO COMPLESSIVO DEL SEGRETARIO COMUNALE  
O  
DI CONCERTO CON I RESPONSABILI DEL SERVIZIO

Categoria "C":	max p. 20	
Categoria "B":	max p. 30	
Categoria "A":	max p. 40	
<b>PERCENTUALE PER ESSERE COLLOCATI IN GRADUATORIA</b>		
	<b>MINIMA</b>	<b>MASSIMA</b>
Categoria "A"	70	100
Categoria "B"	70	100
Categoria "C"	70	100
Categoria "D"	80	100

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI  
DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE A - B - C -D**

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

CAT. \_\_ PROFILO PROFESSIONALE \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

Centro di Costo \_\_\_\_\_

ANDAMENTO DELLE PRESTAZIONI DEL COLLABORATORE

<b>VALUTAZIONE</b>	Adegua al ruolo con prestazioni valutate in modo perfetto	PUNTI 100
	Adegua al ruolo con prestazioni valutate buone	PUNTI 90
	Adegua al ruolo con prestazioni valutate discrete	PUNTI 75
	Appena adeguata al ruolo con prestazioni valutate sufficienti	PUNTI 65
	Non adeguata al ruolo con prestazioni valutate insufficienti	PUNTI 25

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO \_\_\_\_\_

POSIZIONE ORGANIZZATIVA \_\_\_\_\_

PERIODO DI VALUTAZIONE ANNO \_\_\_\_\_

**Allegato B)**

DESCRIZIONE INDICATORI DI CAPACITA'	PARAMETRO DI VALUTAZIONE	Valutazione
CONOSCENZA DI STRUMENTI E METODI DEL PROPRIO LAVORO (APPLICAZIONE PROCEDURE, TEORIE NECESSARIE PER SVOLGERE LE PROPRIE MANSIONI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Essere in grado di applicare le normative specifiche.</li> <li>Essere capace di utilizzare al meglio gli strumenti informatici in dotazione.</li> </ul>	Perfettam. adeguata <input type="checkbox"/> Adeguata buona <input type="checkbox"/> Adeguata discreta <input type="checkbox"/> Appena adeguata sufficiente <input type="checkbox"/> Non adeguata insufficiente <input type="checkbox"/>
PRECISIONE ED ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI ASSEGNATI (ATTENZIONE AI DETTAGLI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessità di revisione ex post del lavoro svolto.</li> </ul>	Perfettam. adeguata <input type="checkbox"/> Adeguata buona <input type="checkbox"/> Adeguata discreta <input type="checkbox"/> Appena adeguata sufficiente <input type="checkbox"/> Non adeguata insufficiente <input type="checkbox"/>
AUTONOMIA OPERATIVA NELLO SVOLGIMENTO DEI PROPRI COMPITI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessità di intervento a supporto durante l'espletamento della mansione.</li> </ul>	Perfettam. adeguata <input type="checkbox"/> Adeguata buona <input type="checkbox"/> Adeguata discreta <input type="checkbox"/> Appena adeguata sufficiente <input type="checkbox"/> Non adeguata insufficiente <input type="checkbox"/>
FLESSIBILITA' OPERATIVA (ADATTAMENTO A NUOVE PROCEDURE, NUOVI METODI, ETC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacità di apprendimento sul campo</li> </ul>	Perfettam. adeguata <input type="checkbox"/> Adeguata buona <input type="checkbox"/> Adeguata discreta <input type="checkbox"/> Appena adeguata sufficiente <input type="checkbox"/> Non adeguata insufficiente <input type="checkbox"/>
SPIRITO DI COLLABORAZIONE (GRADO DI INSERIMENTO NEL LAVORO DI GRUPPO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilità</li> </ul>	Perfettam. adeguata <input type="checkbox"/> Adeguata buona <input type="checkbox"/> Adeguata discreta <input type="checkbox"/> Appena adeguata sufficiente <input type="checkbox"/> Non adeguata insufficiente <input type="checkbox"/>
ORIENTAMENTO ALL'UTENZA INTERNA ED ESTERNA (CAPACITA' DI RELAZIONARSI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interrelazioni con il pubblico e con i colleghi.</li> </ul>	Perfettam. adeguata <input type="checkbox"/> Adeguata buona <input type="checkbox"/> Adeguata discreta <input type="checkbox"/> Appena adeguata sufficiente <input type="checkbox"/> Non adeguata insufficiente <input type="checkbox"/>

## Risultato finale di valutazione

Punteggio \_\_\_\_\_/600 = \_\_\_\_\_ %

FIRMA del VALUTATORE

FIRMA DEL DIPENDENTE per presa visione

.....

.....

**PRE INTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Letto, confermato e sottoscritto, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale:

Parte Pubblica

Parte sindacale

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**STIPULA DELLA INTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2008**

A seguito della autorizzazione alla sottoscrizione, si sono riunite, per la stipula dell'intesa del contratto decentrato integrativo, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale composte da:

Parte pubblica

Il Segretario \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio \_\_\_\_\_

---

Parte sindacale

CISL \_\_\_\_\_

FP CGIL \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

---

**Novara li,**