

***COMUNE DI***

***SALUSSOLA***

***(Provincia di Biella)***

***CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
AZIENDALE 2017***

*Stipulato il .....*

*Parere collegio revisori il .....*

*Firmato il .....*

*Inviato A.r.a.n. il .....*



**art. 1<sup>1</sup>**  
**Costituzione della delegazione trattante**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

*Dott.ssa Carmen CARLINO* (Componente)

*Il Sindaco Sig. Carlo CABRIO* (Componente)

- Per la parte sindacale:

1) I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria:

*Sig. Marco PRATA*

2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

*dott. Alberto TOMASIN* (CISL FP)

*Sig.ra Orietta SIRACUSANO* (UIL FPL)

---

<sup>1</sup> Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.



**art. 2<sup>2</sup>**  
**Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

---

<sup>2</sup> Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."



### **art. 3** **Vigenza del contratto<sup>3</sup>**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL 2006/2009 e comunque protrae la sua vigenza fino alla stipula di un nuovo CCNL. In presente accordo è riferito all'esercizio finanziario 2017. Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CCID.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le disposizioni dei vigenti CCNL ed in base ai criteri previsti nel presente CCIA.

***Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.***

---

<sup>3</sup> Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione;

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- ⌘ i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;
- m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

## **LAVORO STRAORDINARIO**

### **art. 4**

#### **Lavoro straordinario**

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontanti per l'anno 2017 a **€. 6.447,54**
2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, almeno una volta all'anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando l'ammontare delle ore che sono state liquidate e quante ore sono state richieste a recupero da parte del personale dipendente.
3. La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione, di norma, ogni Sei mesi.
4. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione .
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
7. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.
8. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 1/04/1999. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo<sup>4</sup>.

**FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA'**

**art. 5**

**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane  
e per la produttività ANNO 2017**

<b>COSTITUZIONE FONDO</b>	Anno
	2017
<b>FONDO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>€ 28.752,51</b>
<b>Lettera d) primo comma art. 15 ccnl 1/4/99</b>	
Le somme derivanti dal rimborso previsto dalla convenzione per il Servizio tecnico associato con la Comunità Montana Valle di Mosso previste all'84% della cifra di € 4.887,27. Passaggio da D2 a D3	
<b>Lettera e) primo comma art. 15 ccnl 1/4/99</b>	
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, . 57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale e collettiva)	€
<b>Lettera k) primo comma art. 15 ccnl 1/4/99</b>	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	€
<b>Secondo comma art. 15 ccnl 1/4/99</b>	
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell' <b>1,2%</b> del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	<b>€ 1.628,89</b>
<b>ART. 8 comma 2 ccnl 11/4/2008</b>	
Incremento risorse dello 0,50 a decorrere dal 31.12.2005 a valere per l'anno 2006 ai sensi dell'art. 4 del CCNL (art. 31, comma 2 del CCNL del 22.01.2004) pari ad € 750,48; incremento pari allo 0.60 % monte salari 2005 (art 8 ccnl 11.04.2008) pari ad € 994,83, incremento pari all'1% salari 2007 ( art 4 ccnl 31.07.2009) pari ad € 1.850,77	<b>confluiscono nel fondo unico consolidato</b>
<b>Comma 5 art 15 ccnl 1/4/99</b>	
In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio <b>PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO D'ORGANICO dal 2004</b>	
<b>comma 5 art. 15 ccnl 1/4/99</b>	
In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio <b>PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI :</b>	€
<b>ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2 (Risorse Stabili)</b>	
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	€

<b>ART 32 comma 1 ccnl 22/1/2004 (Risorse Stabili)</b>	
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	<b>confluiscono nel fondo unico consolidato</b>
<b>ART 4 comma 1 ccnl 09.05.2006 (Risorse Stabili)</b>	
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. <b>Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;</b>	<b>confluiscono nel fondo unico consolidato ex 31c.2</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 30.381,40</b>
<b>RUDUZIONE FONDO art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010</b>	<b>€ -2.844,16</b>
Risparmi della disciplina straordinario	
Risparmi del fondo anno precedente	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 27.537,24</b>

**DETTAGLIO  
UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE  
UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

*art. 6*

*Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane  
e per la produttività ANNO 2017*

**Dettaglio per singola voce**

**Reperibilità**

E' l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza ( utilizzata nel periodo invernale per servizio spartineve).

Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità.

**1. Importo annuo: € 0**

**Rischio**

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

**2. Importo annuo: € 360,00**



Indennità di Rischio			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi	Spesa €
Esecut Tecnico	360,00	12	360,00
		<b>Totale</b>	<b>360,00</b>

### Disagio

Si considera l'indennità di disagio come quell'indennità specifica rivolta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale. A titolo esemplificativo di seguito si elencano le attività che rientrano nella fattispecie indennizzabile:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, a titolo esemplificativo: orario plurisettimanale orario, frammentato per Servizio Scuolabus : Esecutore Tec;
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica : Esecutore Tecnico;
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio: Esecutore Tecnico)
4. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentato, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione ( necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie,: Esecutore Tecnico)
5. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio: Esecutore Tecnico

In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente, tenuto conto della summenzionata tabella, vengono individuate, per l'anno 2016, i profili professionale ai quali attribuire le Indennità per attività disagiate:

3. Importo annuo: €. **360,00**

Indennità di Disagio			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi	Spesa €
Esecut. Tec.	360,00	12	360,00
		<b>TOTALE</b>	<b>360,00</b>



## **Particolari Posizioni di Responsabilità Art. 17 c. 2 lett f) lett i)**

Il compenso per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) e lett. i) del CCNL dell'1.4.1999 es.m.i. può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica. A titolo esemplificativo di seguito si elencano le attività che rientrano nella fattispecie indennizzabile:

- 1. Responsabilità legate alle funzioni esercitate su più aree anche differenti da quella di assegnazione: Istr. Amm.vo**
- 2. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza: Istr. Dir. Finanziario; Istr. P.M.**
- 3. Responsabilità di redazione e istruttoria di dichiarazioni Amministrative e fiscali: Istr. Dir. Finanziario**
- 4. Responsabilità dei rapporti con Amministrazioni Locali e Statali (es. Agenzie Fiscali, Tribunale e Giudice di Pace, Serv Telematici Entratel, Inps per trasmissione denunce contributive. Istr. Dir. Finanziario; Istr. P.M.**
- 5. Responsabilità rapporti con MEF, Min. Tesoro, RGS, PCC con titolarità di firma digitale a rilevanza esterna: Istr. Dir. Finanziario**
- 6. Responsabilità dei rapporti con Min. Interno attraverso sistemi Telematici e Min. Trasporti-Registro Automobilistico:: Istr. Dir. Finanziario; Istr. P.M.**
- 7. Responsabilità di Economo con rilevanza esterna e responsabile rendicontazione Agenti Contabili Corte dei Conti: Istr. Dir. Finanziario;**
- 8. Responsabilità di Delega per il rilascio di certificati di Anagrafe, Stato Civile ed Autenticazioni; Ufficiale Anagrafe; Ufficiale Stato Civile: Istr. Amm.vo; Istr. Servizi Demografici**
- 9. Attività sostitutiva e integrativa nelle funzioni di altri Uffici (es. Uff. Tecnico in materia catastale, Ufficio Demografici per attività connesse ecc.): Istr. Finanziario; Istr. Amm.vo**

In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente, tenuto conto della summenzionata tabella, vengono individuate, per l'anno 2017, i profili professionale ai quali attribuire le Indennità per specifiche responsabilità:

**Importo annuo: €. 1.566,67**

<b>Indennità Specifiche Responsabilità</b>				
<b>Dipendenti</b>	<b>Importo annuo</b>	<b>Ind Ridot</b>	<b>Mesi</b>	<b>Spesa €</b>
				-
Istruttore di pol.munic.	800,00	800,00	8,5	566,67
Istruttore anagrafe	1.000,00	1.000,00	12	1.000,00
		-		-
	<b>TOTALE</b>			<b>1.566,67</b>

### **Indennità di Comparto**

La somma a carico del Fondo anno 2017, in base ai criteri di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-04 dalla Tabella D del medesimo CCNL, ammonta a **€. 3.428,13**

## Indennità di Comparto 2017

Dip	Cat.	Mesi lavorati	Importo mensile 2003		Importo mensile 2004		Importo annuo Carico Fondo
			Colonna 1 Carico Stipendi	Colonna (2) Carico Fondo	Colonna (3) Carico Fondo	Importo annuo Carico Fondo	
							-
Prata	B	12,00	3,73	6,00	29,58		426,96
Conte	C	12,00	4,34	7,01	34,45		497,52
Lacagnina	C	8,50	4,34	7,01	34,45		352,41
Dolfi	C	3,50	4,34	7,01	34,45		145,11
Coluccio	C	4,27	4,34	7,01	34,45		177,03
Gallo S.	C	3,35	4,34	7,01	34,45		138,89
Lacchia	D	12,00	4,95	7,95	39,00		563,40
Odomaro	D	12,00	4,95	7,95	39,00		563,40
			4,95				-
Clerico	D	12,00	4,95	7,95	39,00		563,40
<b>TOTALE</b>							<b>3.428,13</b>

Tutte le somme relative ai capitoli sopra descritti eventualmente non corrisposte andranno ad integrare il Fondo della Produttività Individuale e Collettiva dell'anno corrente

### Specifiche disposizione di Legge

Quota del fondo destinato a compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale:

Totale annuo: **€. 1.135,06**

#### **- Compenso incentivante Progettazione Uff. Tecnico:**

- Quota attribuita al R.U.P. ai sensi dell'art. 92 comma 4 D.Lgs. 163/2006 come sostituito dall'art. 113 del D.L.gs. 50/2016  
Compensi erogati nell'anno 2017: € 1.135,06

### Produttività Individuale e Collettiva

Il Fondo per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi per l'anno 2016 ammonta complessivamente a: **€. 3.456,33** ( *Quota suscettibile d'incremento in seguito ad economie derivanti degli altri fondi* )

#### **Criteri riparto Produttività collettiva:**

1. Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia sintetizzata nell'allegata tabella "C", utilizzando le schede D1). Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del



premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni ( donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc. assenze Legge 104/92

1. Per ogni valutazione sarà possibile ricorso con contraddittorio ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale, da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

2. Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.

3. Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.

4. Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

5. Durante l'anno ed entro il mese di maggio di ogni esercizio verrà effettuata una verifica dell'applicazione dell'accordo in particolare per quanto riguarda l'effettiva definizione dei programmi di produttività e la corretta applicazione delle metodologie di valutazione.

#### **art. 7**

#### **Fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali**

Il Fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle **progressioni economiche orizzontali**, già realizzate negli anni precedenti, nonché, per quelle previste per all'anno 2017 ammonta a : **€. 17.231,06**

**Per l'anno 2017 l' Amm.ne Comunale determina che NON vengano previste progressioni economiche orizzontali.**

Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:  
per ogni tipologia di passaggio sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente, del quale verrà data comunicazione a tutti i dipendenti mediante circolare di servizio nel quale saranno specificati i titoli richiesti e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dev'essere presentata la domanda e la documentazione integrativa (nel caso in cui tutte le posizioni siano considerate d'ufficio va indicato il termine entro il quale presentare la documentazione integrativa.

**Le parti concordano sin d'ora che alla selezione per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie saranno ammessi i dipendenti di ruolo, appartenenti alle categorie sopra elencate, che avranno maturato al 01.01.2017 almeno DUE anni di servizio (prestati anche presso altri Enti) nella posizione economica e profilo professionale immediatamente inferiore a quella per la quale viene effettuata la selezione.**



L'esame della documentazione sarà effettuato dal responsabile dei servizi dei vari settori con il controllo e la sovrintendenza del Segretario Comunale entro 30 giorni dalla scadenza

La pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica secondo le seguenti modalità, affissione all'albo pretorio per otto giorni durante i quali ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

Viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente, anche assistito dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia, potrà presentare ricorso interno con contraddittorio, ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale, prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso; l'Amministrazione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Nell'avviso pubblico saranno specificati inoltre i criteri e la metodologia di valutazione comprensivi della suddivisione dei punteggi. Prima dell'attivazione delle selezioni, gli avvisi vengono inviati alla delegazione sindacale per la necessaria informazione preventiva.

Le somme del presente capitolo eventualmente non erogate andranno ad incrementare il Fondo Produttività Individuale e Collettiva

### ***Norme finali***

Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce ed integra gli accordi precedentemente sottoscritti. Per quanto non contenuto nel presente accordo si rinvia ai contratti precedenti e al CCNL.

*In data ..... presso la sede del Comune di Salussola, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo per personale del comparto le delegazioni trattanti composte da :*

*Segretario Comunale –*

*Dott.ssa Carmen CARLINO (Componente)*

*Il Sindaco Sig. Carlo CABRIO (Componente)*

- Per la parte sindacale:

3) I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria:

*Sig. Marco PRATA*

4) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

*dott. Alberto TOMASIN (CISL FP)*

*Sig.ra Orietta SIRACUSANO (UIL FPL)*



Hanno siglato il presente contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2017.

**TABELLA "C"**

<b>CRITERI PER IL RIPARTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</b>						
Categoria "A" personale Tecnico-Manutentivo				Categoria "B" personale Tecnico-Manutentivo		
Parametri		punti assegnabili da 10 a 100	peso %	Parametri		peso %
A	rapporti con colleghi e utenza (*)		10%	A	rapporti con colleghi e utenza (*)	10%
C	rapporti con i superiori (**)		25%	C	rapporti con i superiori (**)	25%
F	manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione		10%	F	manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione	10%
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%	D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)	25%
E	posizione economica		20%	E	posizione economica	20%
B	aggiornamento professionale		10%	B	aggiornamento professionale	10%

Categoria "B" personale Amministrativo			
Parametri		punti assegnabili da 10 a 100	peso %
A	rapporti con colleghi e utenza (*)		10%
C	rapporti con i superiori (**)		25%
F	Correttezza di mezzi e strumenti dati in dotazione		10%
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%
E	posizione economica		20%
B	aggiornamento professionale		10%

Categoria "C"			
Parametri		punti assegnabili da 10 a 100	peso %
A	rapporti con colleghi e utenza (*)		10%
C	rapporti con i superiori (**)		25%
F	economia e correttezza nell'utilizzo degli strumenti in dotazione		10%
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%
E	posizione economica		20%
B	aggiornamento professionale		10%



Categoria "D"			
Parametri		punti assegnabili da 10 a 100	peso %
A	autonomia operativa		10%
C	Iniziativa e capacità organizzativa		25%
F	preparazione professionale		10%
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%
E	posizione economica		20%
B	aggiornamento professionale		10%



**SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' (D1)**

**DIPENDENTE:**

CATEGORIA "B" Personale Tecnico-Manutentivo			
parametri		punti assegnabili da 10 a 100	punti assegnati
A	rapporti con colleghi e utenza (*)		
C	rapporto con superiori (**)		
F	manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione		
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		
E	posizione economica		
B	aggiornamento professionale		

**Legenda**

(\*) grado di collaborazione disponibilità e armonia espressi nei rapporti con i colleghi e/o nei gruppi di lavoro e/o con l'utenza

(\*\*) grado di maturità e propositività espressa nei rapporti interpersonali con i superiori.

(\*\*\*) rendimento quantitativo rispetto al lavoro svolto

rendimento qualitativo del lavoro svolto

continuità di applicazione impegno dimostrato nella realizzazione della propria attività

Punteggio Assegnato

Puntegg. Max 40

Puntegg. Max 30

Puntegg. Max 30

**TOTALE**

Il  
Dirigente



	<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA'</b>	<b>(D1)</b>	
	<b>DIPENDENTE:</b>		

<b>CATEGORIA "C"</b>			
parametri		punti assegnabili da 10 a 100	punti assegnati
F	economia e correttezza nell'utilizzo degli strumenti in dotazione		
C	rapporto con i superiori (**)		
A	rapporti con colleghi e utenza (*)		
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		
E	posizione economica		
B	aggiornamento professionale		

### **Legenda**

(\*) grado di collaborazione disponibilità e armonia espressi nei rapporti con i colleghi e/o nei gruppi di lavoro e/o con l'utenza

(\*\*) grado di maturità e propositività espressa nei rapporti interpersonali con i superiori.

			Punteggio Assegnato
(***) rendimento quantitativo rispetto al lavoro svolto	Puntegg. Max	40	
rendimento qualitativo del lavoro svolto	Puntegg. Max	30	
continuità di applicazione impegno dimostrato nella realizzazione della propria attività	Puntegg. Max	30	
<b>TOTALE</b>			

Il Dirigente





	<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA'</b>	<b>(D1)</b>	
	<b>DIPENDENTE:</b>		

<b>CATEGORIA "D"</b>			
parametri		punti assegnabili da 10 a 100	punti assegnati
F	preparazione professionale		
C	Iniziativa e capacità organizzativa (**)		
A	autonomia operativa(*)		
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		
E	posizione economica		
B	aggiornamento professionale		

### **Legenda**

(\*) Capacità di proporre azioni di miglioramento finalizzate alla  
Risoluzioni di specifici problemi contingenti o strutturali.

(\*\*) Capacità di contribuire alla progettazione, attuazione e  
Sviluppo di iniziative volte al conseguimento di obiettivi  
Predefiniti.

			Punteggio Assegnato
(***) rendimento quantitativo rispetto al lavoro svolto	Puntegg. Max	40	
rendimento qualitativo del lavoro svolto	Puntegg. Max	30	
continuità di applicazione impegno dimostrato nella realizzazione della propria attività	Puntegg. Max	30	
<b>TOTALE</b>			

Il Dirigente

