

## COMUNE DI BELFORTE DEL CHIENTI

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012

In data **14/05/2014**, presso il Comune di Belforte del Chienti si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999 e art. 4 comma 2 CCNL 22/01/2004, composta da:

- 1) parte pubblica:
  - ♦ Segretario Comunale: D.ssa Secondari Lucilla
  - ♦ Istruttore Direttivo Area Contabile: Rag. Ciocchetti Giorgio
- 2) parte sindacale:
  - a) componenti della RSU:
    - ♦ Dott. Vissani Pier-Giuseppe
  - b) rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria:
    - ♦ CISL FP: Cervelli Angelo
    - ♦ UIL FPL: Santarelli Augusto
    - ♦ CGIL FP: Bedetta Roberto

Il presente CCDI ha validità per tutta la vigenza del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31/07/2009, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione tre mesi prima del 31 dicembre di ogni anno.

Esso si applica ai lavoratori dipendenti del Comune di Belforte del Chienti.

**Il presente contratto sarà oggetto di revisione alla luce delle nuove discipline contrattuali o normative che dovessero intervenire successivamente alla stipula del presente CCDI.**

#### **Art. 1 RELAZIONI SINDACALI**

Il sistema di relazioni sindacali deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6,7,9 e 42 del D.Lvo 165 del 30/3/2001 e permettere, attraverso la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione, la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazione organiche, nonché permettere il pieno esercizio dell'attività sindacale nell'Ente.

Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e seguenti del CCNL del 1/4/1999, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà informazioni tempestive e preventive, sugli atti anche a carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazione organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi compresi gli appalti, le convenzioni o altre forme previste dalla legge.



Handwritten signatures of the representatives of the Municipality and the trade unions.

*Lucilla*

- b) Ogni anno, prima della predisposizione del bilancio di previsione, si dovrà tenere una riunione informativa con particolare riguardo alla programmazione dell'attività dell'Ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento occupazionale.
- c) La convocazione delle riunioni della delegazione trattante dovrà essere spedita con almeno 8 giorni di anticipo sulla data fissata e dovrà essere corredata dalla documentazione necessaria a consentire il proficuo confronto.
- d) La contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qualvolta una delle delegazioni lo richieda, e durante tale fase le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.

#### **Art. 2**

#### **REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

Si confermano i precedenti accordi con cui sono stati fissati i contingenti minimi di personale per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero. Al riguardo si ribadisce la seguente disciplina:

- i responsabili dei singoli servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale da includere nel contingente minimo utilizzando il criterio della rotazione ove possibile;
- i nominativi dovranno essere comunicati agli interessati e alle RSU e OOSS, entro il quinto giorno precedente allo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero e chiedere la sostituzione ove possibile;
- qualora il personale, individuato per garantire il servizio, nel presentarsi sul luogo di lavoro trovi colleghi che non hanno aderito allo sciopero e in grado di garantire il servizio stesso, potrà aderire allo sciopero dandone comunicazione;
- durante lo sciopero i responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero e/o concedere ferie salvo che queste non siano state richieste precedentemente.
- le OO.SS. che indicano azioni di sciopero ne danno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione del lavoro. In caso di revoca dello sciopero le OO.SS. che l'hanno indetto dovranno dare tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

#### **Art. 3**

#### **DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI**

Per quanto concerne i permessi sindacali si prevede quanto appresso:

- I permessi sindacali retribuiti relativi ai dirigenti sindacali dipendente dell'Ente saranno utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 07/08/98 e successive modificazioni e integrazioni e dalle altre norme vigenti in materia;
- la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie, qualifiche o profili professionali. L'Amministrazione dovrà mettere a disposizione idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea;
- In caso di assemblea sono assicurati i contingenti minimi di personale che deve garantire i servizi minimi essenziali, così come in caso di sciopero. Tale personale non potrà partecipare all'assemblea se non in reperibilità. Il personale che presta servizio fuori dalla





*Corretto*

sede ove si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi del lavoro per il tempo strettamente necessario per il trasferimento di sede e alla partecipazione alla assemblea stessa.

**Art. 4**  
**LAVORO STRAORDINARIO**

Per l'anno 2012 il fondo per il lavoro straordinario è fissato in di €. 4.295,88  
L'Amministrazione si impegna a fornire, al fine di ogni trimestre, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate del lavoratore dipendente.  
Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto di questa materia contrattuale.  
Fermo restando che il recupero del lavoro 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.  
In sede consuntivo gli eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per incrementare il fondo delle risorse decentrate.

**Art. 5**  
**COSTITUZIONE DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2012**

Il Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (di seguito: Fondo per le Risorse Decentrate) è costituito ai sensi dell'art. 31 e seguenti del CCNL 22/1/2004, 09/05/2006, 11/04/2008 e 31/07/2009.  
Le somme relative alla costituzione del fondo per le risorse decentrate nella parte indicata dall'art. 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004 vengono riconfermate anche per gli anni successivi al 2006 con gli incrementi previsti dall'art.4 c.1 e c.2, lett. A del CCNL 09/05/2006. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei CCNL, nonché per l'effetto di ulteriori applicazioni dell'art.15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.  
Le somme relative alla costituzione del fondo per le risorse decentrate nella parte indicata dall'art. 31 comma 3 del CCNL 22/1/2004 saranno oggetto di verifica e di eventuale ridefinizione con cadenza annuale.



The page contains five handwritten signatures in black ink. One signature is large and prominent in the upper center, another is to its right, and three are arranged in a lower row across the width of the page.

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2012  
ENTI SENZA DIRIGENZA  
(1° risorse individuate ai sensi dei CC.NN.LL. 1/4/99, 22/1/04, 09/05/06 e 11/4/08)  
(art.31, comma 2, risorse stabili)

1	<b>Art.15 comma 1 lett.a:</b> Fondo consolidato 1998 "art.31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni"	10.285,37
2	<b>L.662/96 art.1 comma 57:</b> economie da part-time consolidate decorrenti dall'1.1.98	765,36
3	<b>Art.15, comma 1 lett.b:</b> art.32 CCNL 6.7.1995 ed art.3 CCNL 13.5.1996: risorse aggiuntive anno 1998 - 0,70% monte salari anno 1993	
4	<b>Art.15, comma 1 lett.f:</b> (risparmi di spesa per riassorbimento di trattamenti economici in godimento non previsti dai contratti)	
5	<b>Art.15, comma 1 lett.g:</b> le risorse destinate per il pagamento del L.E.D. al 31.12.98	3.923,44
6	<b>Art.15, comma 1 lett.h:</b> le risorse destinate alla corresponsione di £ 1.500.000 di cui all'art.37, comma 4, del CCNL 6/7/1995	
7	<b>Art.15, comma 1 lett.j:</b> (lo 0,52% del monte salari 1997 esclusa la dirigenza)	1.180,17
8	<b>Art.15, comma 1 lett.i:</b> le somme del trattamento accessorio del personale trasferito finanziato con entrate (ex Anas, ed ex Ministero del Lavoro ex trasporti)	
9	<b>Art.14, comma 4,</b> CCNL 1/4/99 - risparmio 3% risorse dello straordinario a decorrere dal 31/12/99	199,95
10	<b>Art.4, comma 1,</b> CCNL 5/10/01 - incremento pari all'1,1% del monte salari 1999	2.504,11
11	<b>Art.4 comma 2:</b> integrazione per l'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	
12	<b>Art.4, comma 6:</b> indennità di € 64,56 annuali lordi al personale di categorie A e B, posizione economica B1, che viene assunto o acquisisce la posizione economica B1 per effetto della progressione economica verticale (art.4, comma 3, del CCNL 16/7/96)	
13	<b>Art.5, comma 6:</b> risorse aggiuntive risultando l'ente in possesso dei valori minimi degli indicatori statici e dinamici e di efficacia di cui al comma 5 dello stesso CCNL biennio economico 2000/2001: rimangono confermate per gli enti che hanno stipulato appositi accordi nel fondo 2003 come da dichiarazione congiunta n.22 del CCNL 22.01.2004	
14	<b>Art.32, comma 1:</b> risorse individuate ai sensi del CCNL 22.01.2004, 0,62% del monte salari € 123.618,00 esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	1.596,80
15	<b>Art.32, comma 2:</b> risorse individuate ai sensi del CCNL 22.01.2004, 0,50% del monte salari € 123.618,00 dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza	1.287,74
16	<b>Art.4 comma 1</b> CCNL 09/05/06; 0,50% monte salari € 108.874,00 anno 2003 personale dipendente esclusa la quota della Dirigenza	1.279,92
17	<b>Art.8 comma 2</b> CCNL 11/4/08 0,60% monte salari € 282.721,00 anno 2005 personale dipendente esclusa la quota della Dirigenza	1.696,33
	<b>SUB TOTALE</b>	<b>24.719,19</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2012  
 ENTI SENZA DIRIGENZA  
 (2° risorse individuate ai sensi dei CCNL 22/01/04, 09/05/06,  
 11/04/08 e 31/07/09)  
 (art.31, comma 3, risorse variabili )

1	<b>Art.15 comma 1 lett.d:</b> somme derivanti attuazione art.43 L.449/97 e art.4, commi 3 e 4 del 5.10.2001, particolari disposizioni di legge, sponsorizzazioni, collaborazioni, convenzioni, contributi dell'utenza	
2	<b>Art.15, comma 1 lett.e:</b> somme derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro part-time. Art.1, comma 57, L.662/96 (20%)	
3	<b>Art.15, comma 1 lett. k:</b> risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (onorari avvocati, ICI, e 2% L.109/94 Merloni, ecc..)	6.545,09
4	<b>Art.15, comma 1 lett. m:</b> gli eventuali risparmi di spesa per lavoro straordinario - <b>anno 2012</b>	57,24
5	<b>Art.15, comma 2:</b> 1,2% monte salari 1997 esclusa la dirigenza	2.723,72
6	<b>Art.15, comma 5:</b> attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione (come atto di G. C. n. 44 del 05/07/2012)	7.850,00
7	<b>Art.4 comma 2 lett.A</b> CCNL 09/05/2006 € _____ del monte salari anno 2003 personale dipendente, esclusa la quota relativa alla Dirigenza	
8	<b>Art.8 comma 3</b> CCNL 11/4/08 0,30% monte salari € _____ anno 2005 personale dipendente esclusa la quota relativa alla Dirigenza	
9	<b>Art.4 comma 2</b> CCNL 31/07/09 1% monte salari € 448.691,38 anno 2007 personale dipendente esclusa la quota relativa alla Dirigenza	
10	<b>Art. 17 comma 5</b> CCNL 01/04/09 economie fondo anno prec. (indennità di rischio 2011)	424,12
11	<b>Art. 17 comma 5</b> CCNL 01/04/09 economie fondo anno prec.	
	<b>SUB TOTALE</b>	<b>17.600,17</b>
	<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>42.319,36</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012

1	<b>Art.17, comma 2 lett.b:</b> progressioni economiche orizzontali effettuate all'interno delle categorie negli importi determinati a valere nell'anno 1999 per <b>n. 13 mensilità</b> (dichiarazione congiunta n.14 Ccnl 22/01/2004) anno 2010 (10.139,75 + 2.995,07)	13.134,82
1 bis	<b>Art.17, comma 2 lett.b:</b> progressioni economiche per l'anno 2009 dichiarazione congiunta n.4 CCNL 09/05/2006 a valere dall'1/1/2004	2.351,17
1 ter	<b>Art.17, comma 2 lett.b:</b> progressioni economiche per l'anno 2010 a valere dall'1/01/2010 per dipendenti (2 di cat. B e 1 di cat. C - All."A") <i>Totale progressioni orizzontali</i>	1.740,28 (17.226,27)
2	<b>Art.17, comma 2 lett.d:</b> a. Turno b. Rischio (dall'1/1/04 € 30 mensili)(Meo, Cantolacqua, Zacconi) (Gesualdi per 2/3 dell'orario) c. Reperibilità d. Maneggio valori e. Orario notturno o festivo e notturno festivo – art. 24 CCNL 14/9/2000	1.320,00
3	<b>Art.17, comma 2 lett.e:</b> attività di disagio (come da contratto decentrato) Cantolacqua N. € 500,00 – Meo P. € 500,00	1.000,00
4	<b>Art.17, comma 2 lett.f Ccnl 1/4/99, art.36 comma 2 Ccnl 22/1/2004, art.7 Ccnl 09/05/06:</b> compensare l'esercizio di specifiche responsabilità assegnate alla categoria D-C-B fino ad un massimo € 2.500 in base ai seguenti requisiti: a. Responsabile di coordinamento di struttura b. Responsabile di procedimento (Romagnoli L.) c.	2.000,00
5	<b>Art.17, comma 3:</b> risorse necessarie al pagamento dell'indennità di direzione ex 8 q.f. ai dipendenti che beneficiavano di tale indennità di £ 1.500.000 alla data dell'1/4/99;	
6	<b>Ex art.4 del Ccnl 16/7/96:</b> corresponsione dell'indennità annua di € 64,56 in favore di dipendenti inquadrati nella categoria A e categoria B1 giuridica;	
7	<b>Art.33 Ccnl 22/1/2004:</b> quota dell'indennità di comparto da prelevare dalle risorse decentrate stabili: cat.D € 46,95 x 12 mensilità = € 563,40 x 3,5 dip. = € 1.971,90 cat.C € 41,46 x 12 mensilità = € 497,52 x 2 dip. = € 995,04 cat.B € 35,57 x 12 mensilità = € 426,84 x 4 dip. = € 1.707,36 cat.A € 29,30 x 12 mensilità = € 351,60 x 0 dip. = € 0,00	4.674,30
8	<b>Art.31 comma 7 Ccnl 14/9/2000 e art.6 Ccnl 5/10/2001:</b> Incremento indennità asilo nido art.31 comma 7 € 619,75 annue ex £ 1.200.000 Incremento indennità asilo nido art.6 € 340,86 annue ex £ 660.000	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

9	<b>Art.36 comma 2 lett.i Ccnl 22/1/2004: indennità da corrispondere per specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente</b> , per importi fino a un massimo di € 300,00 annui: a. Ufficiale di stato civile b. Ufficiale anagrafe c. Ufficiale ufficio elettorale d. Responsabile tributi e. Personale addetto all'Urp f. Compiti di ufficiale giudiziario attribuiti a messo notificatore g. Compiti di responsabilità attribuiti ad archivista informatico h. Compiti di responsabilità attribuiti ad addetto della Protezione Civile	300,00
10	<b>Art.17 comma 2 lett.a -h Ccnl 1/4/99:</b> a. produttività assegnata a personale dipendente a seguito di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa per progetti speciali scelti dall'Ente (come da atto G. C. n. 44 del 05/07/2012) b. produttività generale da corrispondere al personale dipendente ai sensi dell'art. 37 del Ccnl 22/1/2004	7.850,00 1.403,70
11	<b>Art.15, comma 1 lett. k:</b> risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (onorari avvocati, ICI, e 2% L.109/94 Merloni, ecc..)	6.545,09

**Art. 6**

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER L'ANNO 2012**

Per l'annualità **2012** si concorda di non procedere ad alcuna progressione.

**Art. 7**

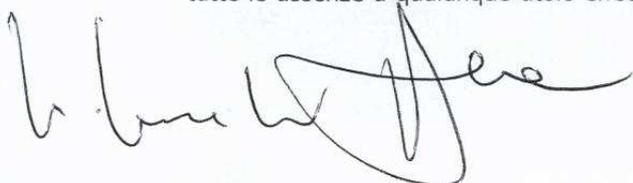
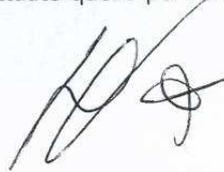
**PRODUTTIVITA'**

Per l'anno **2012** il fondo per l'erogazione dei compensi di cui all'oggetto, individuato nell'ambito dell'art. 15 CCNL 1/4/1999, è destinato alle finalità di cui ai successivi artt. 17 e 18, così come modificato dall'art. 37 del CCNL 22/1/2004, per il conseguimento della migliore qualità delle prestazioni ed il giusto riconoscimento per il merito e l'impegno profusi nel raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano Esecutivo di Gestione.

Per l'erogazione dei compensi incentivanti individuali vengono individuati i seguenti criteri generali:

- Articolazione parametrica** delle quattro categorie contrattuali:  
categoria A: 1,70  
categoria B: 2,10  
categoria C: 2,50  
categoria D: 2,90
- Impegno lavorativo** basato sulle ore di servizio ordinario, quantificabili in via convenzionale sulla base del calendario lavorativo annuale, a cui vengono sottratte tutte le assenze a qualunque titolo effettuate, eccettuate quelle per ferie, astensione

*Cons. esec. 2012*


obbligatoria per maternità per un massimo di mesi cinque, permessi per donazione di sangue, infortuni sul lavoro o malattia professionale.

3. **Valutazione del merito individuale**, secondo i fattori contenuti nell'apposita scheda, allegata al presente accordo (**Allegato A**), i cui singoli punteggi sono nella stessa indicati nei termini massimi, ed il cui totale è pari a 100.

**Calcolo del compenso incentivante la produttività individuale:**

A. Determinazione della quota individuale di ciascun dipendente, ottenuta dal prodotto degli indici relativi ai criteri sopra elencati, e cioè:

$$\text{QUOTA INDIVIDUALE} = \text{PARAMETRO DI CATEGORIA} \times \text{IMPEGNO LAVORATIVO} \times \text{MERITO INDIVIDUALE}$$

B. Determinazione dell'Importo Unitario, dato dalla sommatoria di tutte le quote individuali, diviso il fondo base:

$$\text{IMPORTO UNITARIO} = \text{FONDO BASE} / \text{SOMMATORIA QUOTE INDIVIDUALI}$$

C. Calcolo del compenso incentivante individuale, attraverso il prodotto dell'importo unitario e della quota individuale:

$$\text{COMPENSO INCENTIVANTE INDIVIDUALE} = \text{IMPORTO UNITARIO} \times \text{QUOTA INDIVIDUALE}$$

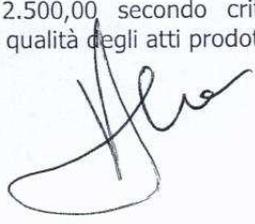
**Disposizioni particolari ed avvertenze**

- a) nel caso di passaggio di categoria nell'anno di riferimento, il compenso incentivante è calcolato tenuto conto dei giorni di permanenza in ciascuna categoria;
- b) nessun compenso incentivante sarà corrisposto ai dipendenti che non abbiano superato le 1000 ore lavorative ordinarie effettive, né ai dipendenti che avranno conseguito una valutazione inferiore a 61/100;
- c) il compenso incentivante individuale viene ridotto del 20% in caso di irrogazione di sanzione disciplinare della censura, mentre nessun compenso sarà corrisposto nel caso in cui venga irrogata una sanzione disciplinare di maggiore entità.

**Art. 8**

**INDENNITA' PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA' DELLA CAT. "D", "C", "E" "B" CHE NON RIENTRANO TRA LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 LETT. F CCNL 1/4/1999, ART. 36 CCNL 22/1/2004, ART. 7 CCNL 09/05/2006**

Per l'anno **2012** si individuano, ai sensi dei Contratti Collettivi Nazionali sopra indicati, le seguenti posizioni di particolare responsabilità delle cat. D, C e B, alle quali va attribuita l'indennità annua fino a €. 2.500,00, secondo criteri valutativi da stabilire in base all'importanza delle funzioni e la qualità degli atti prodotti.



Categoria	Numero addetti	Compenso annuo
Categoria B		
Categoria C	1	2.000,00
Categoria D		

**Art. 9**

**INDENNITA' PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA' DELLA CAT. "D", "C" E "B",  
DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2, LETT. I CCNL 1/4/1999 E ALL'ART.36, COMMA 2,  
CCNL 22/1/2004**

Per l'anno **2012** si individuano, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 36, comma 2 del CCNL 22/1/2004, le seguenti posizioni di specifiche responsabilità delle cat. D,C, B. attribuite con atto formale ai quali va attribuita una indennità annua fino al massimo di €. 300,00.

Descrizione	Addetti cat. B	Addetti cat. C	Addetti cat. D
Specifiche responsabilità legate alla qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe			
Specifiche responsabilità legate alla qualifica di Ufficiale elettorale			
Specifiche responsabilità legate alla qualifica di Responsabile dei Tributi			
Compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici		1	
Compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico			
Compiti di responsabilità affidati ai formatori professionali			
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori			
Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile			

**Art. 10**

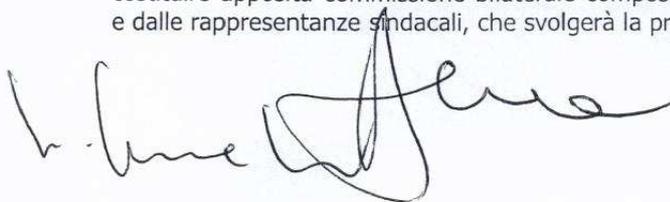
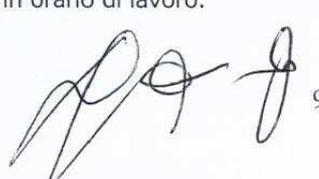
**PROGRESSIONE ECONOMICA VERTICALE**

Per l'annualità **2012** si prende atto che non è possibile attribuire le progressioni verticali.

**Art. 11**

**MONITORAGGIO E VERIFICHE**

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL, le parti si impegnano a costituire apposita commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro.

*Lucchese*

ALLEGATO A

INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO  
(ARTT.17 E 18 CCNL 01/04/1999)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DL MERITO INDIVIDUALE

NOMINATIVO \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

----- 0 -----

	PUNTI
1) Rendimento avuto nel conseguimento degli obiettivi anche in relazione al loro grado di raggiungimento Punteggio massimo attribuibile: 30	
2) Capacità di rapportarsi con i colleghi e di lavorare in gruppo Punteggio massimo attribuibile: 18	
3) Flessibilità dimostrata nel corso della prestazione lavorativa: Punteggio massimo attribuibile: 18	
4) Capacità di comprendere e rispettare norme e disposizioni operative (anche con riferimento al rispetto di tempi e scadenze) Punteggio massimo attribuibile: 17	
5) Capacità di relazione con i destinatari dei Servizi (utenza esterna ed interna all'Ente) Punteggio massimo attribuibile: 17	
TOTALE	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

\_\_\_\_\_



SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE  
Per le posizioni della categoria A

NOMINATIVO \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

----- 0 -----

	PUNTI
Esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio Punteggio massimo attribuibile: 55	
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese Punteggio massimo attribuibile: 15	
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi Punteggio massimo attribuibile: 15	
Impegno e qualità della prestazione individuale Punteggio massimo attribuibile: 15	
TOTALE	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

\_\_\_\_\_

Valutazione del servizio

Per ogni anno di servizio prestato nella categoria/qualifica di appartenenza: 3 punti.

Per ogni anno di servizio prestato nella categoria/qualifica inferiore a quella di appartenenza: 1,5 punti.

Per tutte le posizioni:

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".



SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE  
Per le posizioni della categoria B2, B4, C2

NOMINATIVO \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

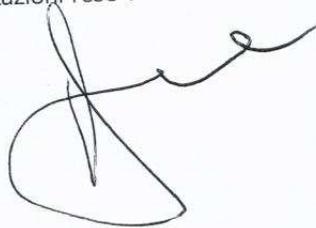
----- 0 -----

	PUNTI
Esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio Punteggio massimo attribuibile: 40	
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese Punteggio massimo attribuibile: 20	
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi Punteggio massimo attribuibile: 20	
Impegno e qualità della prestazione individuale Punteggio massimo attribuibile: 20	
<b>TOTALE</b>	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

\_\_\_\_\_

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".



*Proceduto*  
*[Signature]*  
12

SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE  
Per le posizioni della categoria B3, B5, C3

NOMINATIVO \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

----- 0 -----

	PUNTI
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese Punteggio massimo attribuibile: 40	
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi Punteggio massimo attribuibile: 30	
Impegno e qualità della prestazione individuale Punteggio massimo attribuibile: 30	
TOTALE	

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

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".



SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE  
Per le posizioni della categoria D, C4, C5, B4, B6, B7

NOMINATIVO \_\_\_\_\_

SERVIZIO \_\_\_\_\_

POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

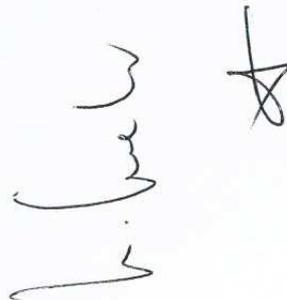
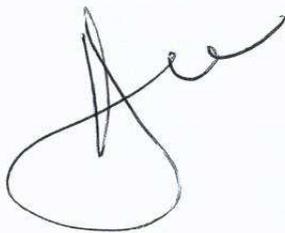
----- 0 -----

	PUNTI
Risultati ottenuti nelle prestazioni rese Punteggio massimo attribuibile: 20	
Impegno e qualità della prestazione individuale anche con riguardo ai rapporti con l'utenza sia esterna che interna Punteggio massimo attribuibile: 20	
Motivazioni al coinvolgimento nei processi lavorativi Punteggio massimo attribuibile: 20	
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punteggio massimo attribuibile: 20	
Iniziative personali e capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro Punteggio massimo attribuibile: 20	
TOTALE	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

\_\_\_\_\_

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".



Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

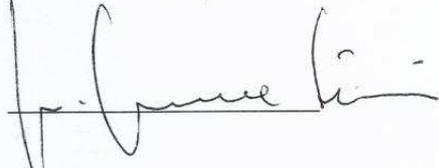
Segretario Generale: D.ssa Secondari Lucilla

Istr. Direttivo Area Contabile: Rag. Ciocchetti Giorgio


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Dott. Vissani Pier-Giuseppe



RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA

CISL FP: Cervelli Angelo

UIL FPL: Santarelli Augusto

CGIL FP: Bedetta Roberto

