

**COMUNE DI TRICASE**  
**(PROVINCIA DI LECCE)**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2011

Approvato in via definitiva a seguito di acquisizione:

- dell'attestazione e certificazione della compatibilità dei costi da parte del Collegio dei Revisori (verbale n.34 del 05.08.2011);
- dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte del Commissario Prefettizio (delibera del C.P. n.18 del 25.08.2011).

Tricase, li 05.09.2011

Il Segretario Generale/Presidente d. Delegazione Trattante

- Dott. Francesco ARFINA -



COMUNE DI TRICASE  
(PROVINCIA DI LECCE)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO 2011

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

### Art.1 – Costituzione della delegazione Trattante

La Delegazione Trattante, costituita ai sensi del vigente CCNL, è così composta:

per la parte pubblica:

- Dott. Francesco Arena - Segretario Generale - Presidente
- Dott.ssa M. Rosaria Panico - Responsabile Area Risorse Umane - Componente
- Dott. Cosimo D'Aversa - Direttore di Ragioneria - Componente

Per la parte sindacale:

**1) dai componenti della Rappresentanza sindacale:**

- Guida Donato - FP CGIL
- Ventola Domenico - FP CGIL
- Stifini Antonio - CISL FP
- Cassiano Francesco - UIL - FPL
- Minerva Donato - UIL - FPL
- Elia V. Antonio - CSA
- Colaci Francesco - DiCCAP SULPM

**2) da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL:**

- CGIL – F.P.
- CISL – FPS
- UIL - FPL
- C.S.A.
- Di CCAP

### Art.2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo acquista efficacia quando:
  - sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
  - sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS.(se non sottoscritto da tutte, almeno da quelle che rappresentano la maggioranza dei lavoratori con riferimento alla media del dato associativo e dei voti riportati alle elezioni della RSU) firmatarie del CCNL;
  - sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo controllo sulla compatibilità dei costi;
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della D.T. di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. Analoga procedura sarà seguita per eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche.
4. Qualora l'eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni non hanno carattere economico, si prescinde dal controllo sulle compatibilità dei costi.

### Art.3 – Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale – escluso i

dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, comandato e in mobilità.

2. Per il personale a tempo determinato, comandato e in mobilità l'Ente provvede ad integrare le risorse decentrate degli importi necessari all'erogazione del salario accessorio.

#### Art.4 – Decorrenza e durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2011 – 31 dicembre 2011.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione espressamente indicata dallo stesso contratto.
3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
4. Vengono definite con apposito accordo annuale, da effettuarsi con le modalità di cui al predetto art.2, le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le risorse decentrate.

#### Art.5 – Risorse decentrate

1. Le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2011 sono quelle di cui al dettaglio della tabella allegata al presente contratto.

#### Art.6 – indennità di rischio e turnazione

1. Si conferma la disciplina contenuta nell'art.6 del CCDI/2010 sottoscritto il 23 settembre 2010:  
"1. Si confermano gli artt.35 e 37 del contratto decentrato integrativo 2002/2005 sottoscritto il 21 marzo 2005, come modificati dai *contratti collettivi decentrati integrativi – parte economica*, per gli anni 2005, 2008 e 2009, relativi alle indennità di **rischio**, **turno**, escludendo le categorie di personale individuate come aventi diritto alla corresponsione dell'indennità di rischio per l'uso del P.C., in quanto con il presente contratto vengono individuate come categorie disagiate."

#### Art.7 – indennità di reperibilità

1. Si conferma la disciplina contenuta nell'art.7 del CCDI/2010 sottoscritto il 16 settembre 2010, con il quale ai fini della corresponsione della indennità di reperibilità sono stati individuati i seguenti servizi:

"Stato Civile con la seguente articolazione oraria:

- 8-14/14-20 per le giornate del sabato e delle domeniche.
- restanti giorni della settimana, con esclusione del lunedì e giovedì durante i quali si svolge il rientro pomeridiano, turni con orario 16- 20.

Servizio di pronta reperibilità per gli operai, con la seguente articolazione:

- sabato dalle ore 16 alle 20
- domenica e festivi infrasettimanali – dalle ore 8 alle 20
- inoltre, n.1 pomeriggio della settimana, con esclusione del lunedì e giovedì durante i quali si svolge il rientro pomeridiano, dalle ore 14 alle 20.

Servizio di pronta reperibilità per l'addetto alla protezione civile nei limiti previsti dall'art.23, comma 3 del CCNL/2000."

#### Art.8 – Indennità di disagio

1. Si conferma il contenuto dell'art.8 del CCDI/2010 sottoscritto il 23.9.2010:

"1.Si conferma il contenuto dell'art.38 del contratto decentrato integrativo 2002/2005 sottoscritto il 21 marzo 2005, come

- [Handwritten signature]*
- modificato dai successivi *contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti per gli anni 2005, 2008 e 2009.*
- Viene, altresì, individuata come attività disagiata da remunerare con una indennità mensile di € 30, l'indennità di disagio ambientale connessa con l'attività di lavoro effettivamente espletata da parte dei dipendenti (a tempo determinato ed indeterminato) per la continua e diretta esposizione a disagi tipici caratterizzanti una specifica attività lavorativa, mediante utilizzo del P.C..
  - Viene stabilito che detta indennità sarà corrisposta, su segnalazione dei Responsabili di Settore, al personale dipendente che utilizza il P.C. in modo sistematico o abituale per almeno venti ore settimanali (per n.4 ore giornaliere consecutive decurtate della pausa, ovvero cambio di attività, di 10 minuti ogni 4 ore)."
  - Viene, altresì, individuata come attività disagiata da remunerare con una indennità mensile di € 180,00, onnicomprensiva di ogni altro emolumento allo stesso titolo, l'attività svolta dal personale dipendente (n.2 unità) incaricato della assistenza durante lo svolgimento di manifestazioni ed eventi organizzati direttamente dall'Ente e che si svolgono al di fuori dell'orario di servizio, consistente nella custodia, apertura e chiusura, collaborazione nell'allestimento della sale.

*[Handwritten signature]*

**Art.9 – Indennità maneggio valori**

- Si conferma il contenuto l'art.9 del CCDI/2010:  
"1. Si conferma il "contenuto dell'art.39 del contratto collettivo decentrato integrativo 2002/2005, come modificato c"on verbale della D.T. n.5 del 21.03.2008, che ha quantificando l'entità della misura da corrispondere all'Economista Comunale – Cat. C in € 1,50 giornalieri.
- Viene stabilito di corrispondere, altresì, l'indennità di maneggio valori nella misura di € 0,70 al collaboratore (cat. B) in forza all'Ufficio Economato."

*[Handwritten signature]*

**Art.10 – Specifiche responsabilità art.7, comma 1, CCNL/09.05.06 e art.36, comma 2 del CCNL/2004**

- Si stabilisce di compensare le specifiche responsabilità di cui alla lett.f) del comma 2, dell'ar.17 del CCNL/1.4.99, come sostituita dal comma 1, dell'art.7 – "Compensi per particolari responsabilità" del CCNL/09.05.2006, alle categorie di personale e nella misura di seguito riportate:
  - € 1.300 annui per tutte le categorie D;
  - € 1.000 annui per le categorie C responsabili di ufficio;
  - € 700 annui per le categorie C responsabili di procedimenti complessi;
  - € 600 annui per la categoria B incaricata formalmente del coordinamento della squadra operai.
- Si conferma il contenuto del comma 2 dell'art.10 del CCDI/2010:  
"2. Si stabilisce, altresì, di compensare le specifiche responsabilità di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL/2004, nella misura di € 300,00 annui lordi, al personale individuato sulla base dei criteri di seguito riportati:  
Responsabilità derivanti dall'attribuzione di :
  - Ufficiale di stato civile e anagrafe;Responsabilità derivante dai compiti per:
  - Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità all'addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità agli addetti al protocollo-archivio informatico".

*[Handwritten signature]*

**Art.11 – Progressione Economica Orizzontale**

- Si conferma la disciplina per la Progressione Economica Orizzontale stabilita nell'art.11 del CCDI/2010 - commi 2, 3 e 4;
  - L'esame della documentazione e la valutazione sarà effettuata da una apposita Commissione composta dal Direttore Generale/Segretario e ai Responsabili di Posizione Organizzativa, secondo l'allegata scheda modello;
  - I criteri per la P.E.O. sono quelli di cui alla Tabella allegata al presente contratto.
- [Handwritten signature]*

4. Per tutto quanto non è espressamente disciplinato nel presente contratto si rinvia a quanto stabilito all'art.43 del contratto collettivo decentrato integrativo 2002/2005."

**Art.12 - Sistema di incentivazione del personale**

1. Il sistema di incentivazione del personale si baserà sull'attuazione dei seguenti obiettivi:

- Relazione programmatica previsionale allegata al bilancio;
- Piani Esecutivi di Gestione.

2. 1) Individuazione degli obiettivi e dei programmi di incremento della produttività e/o di miglioramento della qualità del servizio con il PEG-PDO secondo gli indirizzi di bilancio e le direttive della G.C..

Il CCNL 22/1/2004 specifica, all'art. 37, sostitutivo dell'art. 18 del CCNL 1/4/1999, che per "effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi" deve intendersi un "risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa".

Questa importante specificazione, unitamente alla prescrizione contenuta nel 2° comma del sopracitato art. 37 secondo il quale i compensi devono essere corrisposti "in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti", rende indispensabile integrare gli attuali criteri generali relativi ai sistemi d'incentivazione.

Risulta anzitutto necessario che nel PEG-PDO siano espressamente evidenziati gli obiettivi che costituiscono "effettivi incrementi della produttività" e di "miglioramento quali-quantitativo dei servizi"; tali obiettivi devono consistere in attività ulteriori e/o diverse rispetto ai normali programmi di lavoro e devono pertanto dare un "risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa" (come imposto dal CCNL 22/1/2004).

Nel PDO sarà pertanto necessario distinguere fra ciò che rientra nel concetto di "normale prestazione lavorativa" e quello che invece ha la finalità di incrementare e/o migliorare le "normali prestazioni".

Come tutti gli strumenti di programmazione anche il PEG/PDO è soggetto a modificazioni nel corso dell'esercizio. Così potrà accadere che un obiettivo di miglioramento non possa essere raggiunto a causa di un incremento delle pratiche ordinarie ("normali"): in questo caso andrà apportata una variazione che registrerà il mutamento dell'obiettivo collegato ai compensi incentivanti.

E' ovvio che tali compensi non potranno essere corrisposti se non sarà conseguito sia un livello predeterminato degli obiettivi connessi alla "normale prestazione lavorativa", sia degli obiettivi correlati ad "incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi".

Di norma ogni collaboratore dovrà essere adibito ad uno o più obiettivi di "incremento/miglioramento". Il dirigente potrà affidare obiettivi diversificati e, in relazione al peso quali-quantitativo dei medesimi, riconoscere compensi individuali differenti.

L'individuazione degli obiettivi di "incremento/miglioramento" ai fini dei compensi incentivanti "ordinari" dovrà essere distinta rispetto a quella relativa agli eventuali obiettivi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi correlati alle risorse aggiuntive ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/99.

- 2) Comunicazione degli obiettivi ai singoli Collaboratori secondo quanto previsto dal manuale operativo del sistema di valutazione, previo confronto in sede di conferenza di Servizio;
- 3) Diversificazione dei compensi individuali in relazione ai carichi di lavoro affidati, al peso quali-quantitativo degli obiettivi e degli specifici progetti assegnati ai singoli o a gruppi.
- 4) Il Dirigente potrà disporre diversificazioni dei compensi individuali nel limite del 33% del budget complessivo a sua disposizione. Tali eventuali diversificazioni dei compensi potranno essere tradotte riparametrando i coefficienti di categoria di tutti i dipendenti assegnati al Servizio, ovvero assegnando un importo aggiuntivo.
- 5) Applicazione durante la gestione delle disposizioni contenute nel suddetto manuale operativo del sistema di valutazione;
- 6) Determinazione definitiva del budget di Servizio sulla base dei risultati conseguiti. Il conseguimento dei risultati è accertato dal Servizio di Controllo Interno, con il supporto del Nucleo di Valutazione, sulla base

*[Handwritten signatures]*

delle relazioni consuntive presentate da ciascun Servizio .

- 7) Qualora la percentuale di realizzazione sia  $\geq$  all'80% degli obiettivi programmati il budget sarà mantenuto per intero. Qualora invece tale percentuale sia  $<$  l'80% il budget sarà decurtato in misura corrispondente al valore degli obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti (il valore-peso degli obiettivi è indicato in sede di predisposizione del PEG-PDO, ovvero, in mancanza, dal Direttore Generale);
  - 8) Determinazione dei compensi individuali da attribuire sulla base del giudizio riportato e del parametro proprio della categoria di appartenenza, Per il calcolo degli importi si osservano le modalità di cui all'allegato E);
  - 9) *Le quote spettanti al personale destinatario dei compensi ex L. 109 e incentivi per recupero tributario sono ridotte, fino a totale concorrenza, in misura pari al 15% dei compensi percepiti nell'anno per incentivi alla progettazione e alla pianificazione.*
  - 10) Le quote relative al personale comandato presso altri Enti sono assegnate al Direttore Generale al quale competerà la decisione di attribuire i compensi incentivanti sulla base delle valutazioni fornite dai responsabili delle strutture presso le quali operano i dipendenti interessati, salvo che la determinazione del compenso sia effettuata direttamente dall'Ente presso cui i dipendenti prestano servizio, dietro rimborso;
  - 11) Ai dipendenti cessati/assunti in corso d'anno i compensi verranno ridotti in percentuale alla presenza in servizio, salvo diversa determinazione motivata del Dirigente;
  - 12) Al personale a tempo determinato che presta servizio per almeno 9 mesi continuativi, sempre che sia stato effettivamente inserito nei piani annuali di lavoro cui sono correlati i compensi, spetta il compenso incentivante la produttività, con budget a carico del fondo dell'anno in cui scade il contratto qualora il rapporto di lavoro sia a scavalco di due anni.
3. Per la determinazione della retribuzione accessoria si dovrà tenere conto della valutazione individuale di ogni dipendente da effettuarsi secondo i seguenti parametri oggettivi, combinati tra loro rispetto alle categorie di appartenenza:

**1) Capacità operativa**

*Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.*

**2) Organizzazione del proprio lavoro**

*Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.*

**3) Disponibilità ai rapporti con gli utenti**

*Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.*

**4) Capacità di adattamento operativo**

*Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità*

**5) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze**

*Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze*

**6) Soluzione dei problemi**

*Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.*

**7) Predisposizione atti, documenti ed elaborati**

*Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.*

**8) Disponibilità ad attività non predeterminate**

*Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.*

**9) Organizzazione e gestione delle risorse.**

*Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse.  
Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.*

**10) Cooperazione e integrazione**

*Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello di professionalità e dei risultati.*

**ABBINAMENTO PARAMETRI/CATEGORIE**

**A/B1 (ex III/IV q.f.)**

- 1) capacità operativa
- 2) organizzazione del proprio lavoro
- 3) disponibilità ai rapporti con gli utenti
- 4) capacità di adattamento operativo
- 5) aggiornamento e sviluppo proprie competenze

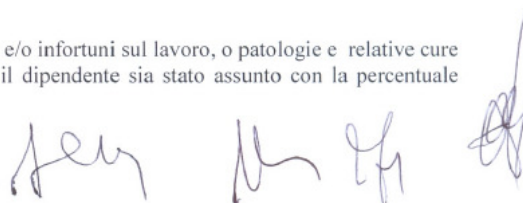
**B3/C (ex V/VI q.f.)**

- 3) disponibilità ai rapporti con gli utenti
- 4) capacità di adattamento operativo
- 5) aggiornamento e sviluppo proprie competenze
- 6) soluzione dei problemi
- 7) predisposizione atti, documenti ed elaborati

**D (ex VII/VIII q.f.)**

- 3) disponibilità ai rapporti con gli utenti
- 5) aggiornamento e sviluppo proprie competenze
- 6) soluzione dei problemi
- 7) predisposizione atti, documenti ed elaborati
- 8) disponibilità ad attività non predeterminate
- 9) organizzazione gestione delle risorse
- 10) cooperazione e integrazione

4. La valutazione è effettuata dai Dirigenti/Responsabili di Posizione Organizzativa.
5. Per i Responsabili di posizione organizzativa, la valutazione è effettuata da parte dei Dirigenti/Direttore generale/segretario comunale.
6. Pertanto, ai fini della ripartizione della retribuzione accessoria, i Dirigenti/Responsabili di posizione organizzativa (per i Responsabili di posizione organizzativa da parte dei Dirigenti/Direttore generale/Segretario comunale) rispettivamente entro il 30 giugno e il 30 gennaio di ogni anno provvederanno a compilare per ogni dipendente la "Scheda di valutazione individuale" secondo lo schema di cui alle tabelle allegate.
7. L'erogazione della retribuzione accessoria terrà conto anche della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui con in detrazione tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:
  - congedi ordinari;
  - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
  - assenze per malattia dovuta a causa di servizio e/o infortuni sul lavoro, o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette;

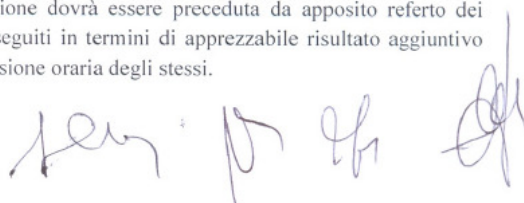
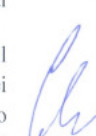




- permessi sindacali;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- riposo per donazione di sangue;
- astensione obbligatoria per maternità;



8. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Settore/Servizio sarà espressa in percentuale dal Nucleo di valutazione ed in assenza dal Dirigente/Direttore generale/Segretario comunale con relazione analitica che tenga conto anche di eventuali cause oggettive estranee al Settore/Servizio stesso.
9. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La scheda di valutazione sarà notificata al dipendente a cura del valutatore.
10. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso, da presentarsi non oltre dieci giorni dalla notifica, con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione. In assenza del nucleo di valutazione il ricorso sarà preso in esame dallo stesso organo che ha emesso la valutazione. Il ricorso dovrà essere esaminato nei dieci giorni successivi alla data di presentazione.
11. La scheda di valutazione dovrà essere conforme ai modelli allegati riportati nelle "Tabella A, B e C", parte integrante del presente contratto.
12. Il premio di produttività collettiva è corrisposto solo a conclusione del progetto o anno e comunque previo referto su esito positivo.
13. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva permanenza nelle rispettive categorie.
14. Il fondo di produttività sarà ripartito tra i settori e tra il personale secondo le modalità di cui all'allegata tabella E.
15. L'Amministrazione può destinare ulteriori risorse, oltre a quelle previste dal precedente art. 32, per l'attuazione di progetti-obiettivo da effettuarsi anche oltre l'orario di lavoro. Gli obiettivi di tale progetto saranno individuati dall'Amministrazione che definirà altresì, con il medesimo atto, il responsabile del progetto, la somma prevista e la durata. Il responsabile del progetto provvederà alla redazione dello stesso nel quale saranno previste le figure professionali e le modalità di attuazione dello progetto. Ai fini della erogazione dei compensi al personale inserito in tali progetti si attueranno i disposti del presente articolo, rapportando i limiti temporali alla durata del progetto.
16. "Le parti concordano di dare applicazione all'art. 15 c. 5 CCNL 1/4/99 che consente di integrare il fondo delle risorse variabili per finanziare progetti di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi istituzionali. In tal caso, occorrerà l'approvazione in Giunta Comunale di apposito progetto, dettagliato con riferimento ai miglioramenti e ai risultati attesi in termini di implementazione del servizio, nonché alle varie fasi di progetto.  
Il progetto dovrà essere comunicato alle RSU e le OO.SS., e non potrà superare comunque il budget massimo di € 10.000,00. L'erogazione dovrà essere preceduta da apposito referto dei servizi di controllo interno sui risultati conseguiti in termini di apprezzabile risultato aggiuntivo quali-quantitativo dei servizi resi o dell'estensione oraria degli stessi.



17. Si stabilisce, altresì, che gli eventuali residui del fondo per il trattamento del salario accessorio vengono destinati al fondo della produttività.

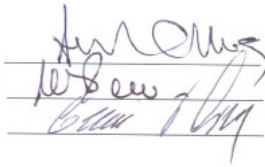
Tricase, li 08/07/2011

**Per la Parte Pubblica**

Dott. Francesco ARENA

Dott.ssa M. Rosaria PANICO

Dott. Cosimo D'AVERSA



**Per la R.S.U.**

FP CGIL

FP CGIL

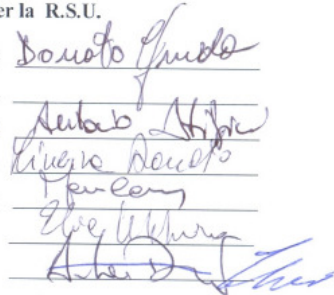
CISL FP

UIL FPL

UIL FPL

CSA

DiCCAP SULPM



**Per le OO.SS. Territoriali**

CGIL F.P.

CISL FPS

UIL FPL

C.S.A.

DiCCAP

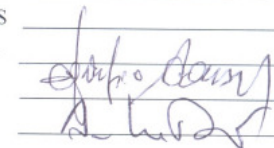




TABELLA A) riservata al personale delle categorie A/B1

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2010

Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_ Categoria \_\_\_\_\_ - pos. econ. \_\_\_\_\_

Parametro	Giudizio Sintetico	Punteggio attribuito
<p><b>1) Capacità operativa</b>  <i>Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.</i>                      (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p><b>2) Organizzazione del proprio lavoro</b>  <i>Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.</i>                      (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p><b>3) Disponibilità ai rapporti con gli utenti</b>  <i>Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.</i>                      (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p><b>4) Capacità di adattamento operativo</b>  <i>Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità</i>                      (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<p><b>5) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze</b>  <i>Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze</i>                      (Punteggio attribuibile da 1 a 20)</p>		
<b>Totale punteggio attribuito</b>		

Tricase, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO /DIRETTORE GENERALE

I RESPONSABILI DI SETTORE

*[Handwritten signature]*

*[Vertical column of handwritten signatures and initials]*

Per presa visione e ricevuta copia

**TABELLA B) riservata al personale delle categorie B3/C**

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO \_\_\_\_\_ SEMESTRE \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_ Categoria B - pos. econ. \_\_\_\_\_

Parametro	Giudizio Sintetico	Punteggio attribuito
<b>3) Disponibilità ai rapporti con gli utenti</b> <i>Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.</i> <i>(Punteggio attribuibile da 1 a 20)</i>		
<b>4) Capacità di adattamento operativo</b> <i>Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità</i> <i>(Punteggio attribuibile da 1 a 20)</i>		
<b>5) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze</b> <i>Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze</i> <i>(Punteggio attribuibile da 1 a 20)</i>		
<b>6) Soluzione dei problemi</b> <i>Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.</i> <i>(Punteggio attribuibile da 1 a 20)</i>		
<b>7) Predisposizione atti, documenti ed elaborati</b> <i>Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.</i> <i>(Punteggio attribuibile da 1 a 20)</i>		
<b>Totale punteggio attribuito</b>		

Tricase, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO /DIRETTORE GENERALE

I RESPONSABILI DI SETTORE

Per presa visione e ricevuta copia



TABELLA C) riservata al personale della categoria D

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO \_\_\_\_\_ SEMESTRE \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_ Categoria \_\_\_\_\_

Parametro	Giudizio Sintetico	Punteggio attribuito
<p>3) <u>Disponibilità ai rapporti con gli utenti</u>                      Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.                      (Punteggio attribuibile da 1 a 10)</p>		
<p>5) <u>Aggiornamento e sviluppo proprie competenze</u>                      Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze                      (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>6) <u>Soluzione dei problemi</u>                      Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.                      (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>7) <u>Predisposizione atti, documenti ed elaborati</u>                      Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.                      (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>8) <u>Disponibilità ad attività non predeterminate</u>                      Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.                      (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>9) <u>Organizzazione e gestione delle risorse.</u>                      Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse.                      Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.                      (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<p>10) <u>Cooperazione e integrazione</u>                      Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati                      (Punteggio attribuibile da 1 a 15)</p>		
<b>Totale punteggio attribuito</b>		

Tricase, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO /DIRETTORE GENERALE

I RESPONSABILI DI SETTORE

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Per presa visione e ricevuta copia

\_\_\_\_\_

*(Handwritten signatures and initials)*

TABELLA D)

CRITERI DI VALUTAZIONE

Criteria di valutazione permanente e selezione per la progressione orizzontale nelle Categorie A B

PRESTAZIONE	PUNTI a	IND. DI POND. b	TOTALE a x b
Prevalenza dell'esperienza acquisita (1) * (max30 punti)		1	
Scheda di valutazione espressa in decimi (tab. B) *		5	
Arricchimento professionale (2) *		1	
		Totale	

\* Punteggio attribuibile da 1 a 10

(1) Punti 1 per anno di anzianità nella categoria (per frazioni inferiori all'anno, punti 0,0833 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15). Punti 0,50 per anno di anzianità nella categoria inferiore (per frazioni inferiori all'anno, punti 0,0416 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15).

(2) titoli culturali superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno:

- Diploma punti 2
- Laurea triennale punti 2,5
- Laurea vecchio ordinamento punti 3
- specializzazioni, abilitazioni per iscrizione ad albi professionali o master punti 4

titoli di formazione conseguiti successivamente alla data di effettuazione dell'ultima P.E.O.:

- Formazione: corso di aggiornamento o seminari della durata sino ad una giornata senza valutazione finale punti 0,50 per ognuno;
- corso di aggiornamento da 2 a 3 giorni (con minimo ore 10) senza valutazione finale punti 1,00; con valutazione finale punti 2;
- corso di aggiornamento superiore a 3 giorni (e comunque da un minimo di ore 18 ad un max di ore 50) senza valutazione finale punti 1,50, con valutazione finale punti 3;
- corso di aggiornamento superiore alle 50 ore, senza valutazione finale punti 3,00, con valutazione finale punti 6.

Tricase, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO /DIRETTORE GENERALE

I RESPONSABILI DI SETTORE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per presa visione e ricevuta copia

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

TABELLA E)

RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE
-------------------------------------

## 1) Parametri individuali di categoria:

Categoria A e B	parametro	1,5
Categoria C	parametro	2
Categoria D	parametro	2,5

## 2) Indici:

Fondo incentivante dell'Ente	FIE
Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente	SPIE
Sommatoria parametri individuali Settore-Servizio-Ufficio	SPIS
Fondo incentivante Settore-Servizio-Ufficio	FIS

## 3) Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio:

$$FIS = \frac{FIE \times SPIS}{SPIE}$$

RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE TRA IL PERSONALE DI SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO
---

Per il calcolo del beneficio individuale di incentivazione si tiene conto dei seguenti tre parametri:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 42 - punto 8) espresso in percentuale;
- Media delle schede di valutazione individuale semestrali dell'anno di riferimento
- Presenza in servizio calcolata come previsto all'art. 42 - punto 7), ultimo comma.

Pertanto il Beneficio Individuale di incentivazione sarà dato dalla seguente formula:

$$BII = \frac{FIS \times GRO \times PIC}{SPIC}$$

## Dove:

BII	=	Beneficio Individuale di incentivazione
FIS	=	Fondo incentivante di Settore-Servizio-Ufficio
GRO	=	Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
PIC	=	Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x media del Punteggio delle schede di valutazione individuale dell'anno di riferimento x presenza in servizio teorica, diviso 36.500)
SPIC	=	Sommatoria dei parametri individuali corretti di Settore-Servizio-Ufficio

*o Dmy*

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA' ANNO 2011.**

- art. 31, comma 2, lettera b)	€. 37.693,24	(Reperibilità Turno Rischio)
- ex art. 31, comma 2, lettera c)	€. 4.930,91	(Responsabilità)
- ex art. 31, comma 2, lettera d)	€. 4.191,89	(Prestazioni individuali)
- ex art. 31, comma 2, lettera e)	€. 87.667,87	(Progetti e produttività collett.)
- ex art. 01. comma 57, Legge 662/96	€. 2.935,44	(Economie rapporti part-time)
Quota straordinario di cui alla lettera ex art. 31, comma 2, non più percepibile dalle VII.me ed VIII.ve q.f.li, in funzione di posizione organizzativa.	€. 3.537,73	
Lettera b), art. 15 nuovo contratto.	€. zero	Risorse aggiuntive: vedi art. 32 precedente contratto non presente anno 1998.
Lettera c), art. 15 nuovo contratto	€. zero	Economie di gestione: vedi art. 32 precedente contratto non presente anno 1998.
Lettera d), art. 15 nuovo contratto	€. zero	Art. 43 L. 449/'97 non applicato contratto di sponsorizzazione.
Lettera e) art. 15 nuovo contratto	€. zero	Ad oggi non presenti (economie rapporti part-time)
Lettera f) art. 15 nuovo contratto	€. zero	Economie conseguenti all'eliminazione di incrementi retributivi non previsti dal CCNL art. 2, c. 3, D.Lgs. 29/93 non applicabile
Lettera g) art. 15 contratto 1998-2001	€. 18.425,11	(L.E.D. spesa retribuzione anno 1998)
Lettera h) art. 15 contratto 1998-2001	€. 2.324,06	Indennità di coordinamento per nr. 03 ottavi livelli.
Lettera j) art. 15 contratto 1998-2001	€. 12.913,53	0,52% monte salari anno 1997
Lettera m) art. 15 contratto 1998-2001	€. zero	Da determinarsi (eventuali risparmi sullo straordinario)
Art. 14, comma 04 contratto 1998-2001	€. 712,64	Riduzione 3% lavoro straordinario
Comma 01, art. 04, contratto 2000/2001 (1,1% monte salari anno 1999 €. 2.365.335,00)	€. 26.018,68	
RIA (comma 02, art. 04 contratto 2000/2001)	€. 11.640,46	
Art. 32, commi 01 e 02 contratto 22.01.2004	€. 24.979,00	0,62 + 0,50 monte salari
Decurtazione stabile fondo lavoro straordinario CCNL 2004/2005. Art. 04, comma 01 - 0,50% su monte salari 2003 (€. 2.138.422)	€. 10.000,00	Da contratt.decentr. anno 2004
CCNL 2004/2005. Art. 04, comma 01 - 0,50% su monte salari 2003 (€. 2.138.422)	€. 10.692,10	
CCNL 2006/2007 - 0,6% monte sal. 2005 (€. 2.167.832)	€. 13.007,00	
Totale Parte Stabile	€. 271.669,27	

*[Handwritten signatures and initials on the right margin of the table]*



**PARTE VARIABILE**

Incremento personale ETI (nuovi servizi)	€. 8.541,00	
Incremento da contratto decentrato 2005	€. 25.000,00	Vedi parere Collegio Revisori
Comma 02 art. 15 contratto 1998-2001	€. 14.900,23	Valore max. 1,2%-monte sal. 1997 € 2.483.372,05 – misura contrattata 0,6%
Nuovi servizi contr. dec. anno 2011	€. 5.400,00	
Totale Parte Variabile	€. 53.841,23	

Totale generale: € 271.669,27 + € 53.841,23 = € **325.510,50**

TRICASE, 16 MAGGIO 2011

IL RESPONSABILE DEI SS.FF.  
(DOTT. COSEMO D'AVERSA)



**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA' ANNO 2011.**

DIMOSTRAZIONE DELLA DISPONIBILITA' RESIDUA

Ammontare del fondo	€. 325.510,50
A detrarre spese per LED anno 2011	€. 5.333,42
A detrarre nr. 03 indennità di coordinamento già percepite nel 1999 da nr. 03 ex 8° livelli attualmente responsabili di servizio	€. 2.324,06
A detrarre maggiore costo ex 2° ed ex 5° livelli transitati rispettivamente in fascia b) e c).	€. 3.554,16
A detrarre costo delle progressioni economiche anno 2011 imputate sui vari capitoli di spesa riguardante il personale.	€. 133.945,00
A detrarre indennità di comparto anno 2011	€. 46.042,12
Disponibilità residua sul capitolo 42 "Fondo di produttività anno 2011" per l'applicazione dei restanti istituti.	€. 134.311,74

TRICASE, 16 MAGGIO 2011

IL RESPONSABILE DEI SS.FF.  
(DOTT. COSIMO D'AVERSA)

