



COMUNE DI GUBBIO

CCID

CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI GUBBIO

Gubbio 2013

**VERBALE DI STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL COMUNE DI GUBBIO**

Il giorno 28 del mese di febbraio dell'anno 2013, alle ore 12,00 presso la sede di Palazzo Pretorio di Gubbio si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. *Delegazione di Parte Pubblica:*

- Il Presidente, Segretario Generale, Dott.ssa Paola Bastianini

2. *Delegazione di Parte Sindacale:*

- Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta dai Sigg.:

Mirco Barbacci; Sonia Cappannelli; Maria Grazia Lucarini; Daniela Paciotti; Andrea Stocchi; Loredana Volpi; *MARA SPIGARELLI*

- Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. FP: *FRANCESCO BICCHERI*

C.I.S.L. - FP: Luigi Chieli;

U.I.L. FLP: Andrea Russo.

L'ipotesi di contratto decentrato integrativa era stata sottoscritta in data 15 gennaio 2013 a seguito di una serie di incontri negoziali svoltisi nei mesi precedenti.

A seguito delle osservazioni emerse nell'Assemblea del personale dell'01.02.2013 e ritenute meritevoli di accoglimento, sono state apportate talune limitate modifiche al testo della preintesa.

Sul testo definitivo oggi oggetto di sottoscrizione è stato acquisito il parere positivo dei Revisori dei Conti, con verbali n. 4 del 04.02.2013 e n. 9 del 23.02.2013, sulla base della Relazione illustrativa del Contratto decentrato.

La Giunta, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 26.02.2013, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto stesso.

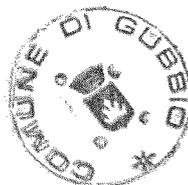
Nei giorni successivi, il presente contratto, unitamente alla relazione illustrativa, sarà trasmesso dall'Ente in forma telematica all'ARAN ed al CNEL.

Il presente contratto, unitamente alla relazione illustrativa, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Gubbio, li 28.02.2013

Letto, confermato, sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
DOTT.SSA PAOLA BASTIANINI



LA DELEGAZIONE SINDACALE

OO. S.S. TERRITORIALI :

UIL FPL ANDREA RUSSO *Andrea Russo*

CGIL FP FRANCESCO BICCHERI *Francesco Biccheri*

CISL-FP *Luigi Chieli*

RSU AZIENDALI

MIRCO BARBACCI *Mirco Barbacci*

SONIA CAPPANNELLI *Sonia Cappannelli*

DANIELA PACIOTTI *Daniela Paciotti*

ANDREA STOCCHI *Andrea Stocchi*

MARA SPIGARELLI *Mara Spigarelli*

MARIA GRAZIA LUCARINI *Maria Grazia Lucarini*

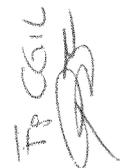
LOREDANA VOLPI *Loredana Volpi*

INDICE GENERALE

-	TITOLO I - OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA		
	Art. 1 - Oggetto	pag.	6
	Art. 2 - Campo di applicazione	pag.	6
	Art. 3 - Durata	pag.	6
-	TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI		
	Art. 4 - Composizione delegazioni	pag.	7
	Art. 5 - Obiettivi e strumenti	pag.	7
	Art. 6 - Sistema delle Relazioni Sindacali	pag.	8
-	TITOLO III - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI		
	Art. 7 - Risorse a disposizione degli organismi sindacali	pag.	8
	Art. 8 - Attività sociali, culturali e ricreative	pag.	9
	Art. 9 - Assemblee del personale	pag.	9
	Art. 10 - Modalità di fruizione dei permessi sindacali	pag.	10
	Art. 11 - Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali	pag.	11
	Art. 12 - Modalità di effettuazione degli scioperi	pag.	12
-	TITOLO IV - RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ		

SEZIONE PRIMA: FONDO SALARIO ACCESSORIO

Art. 13 - Fondo per il salario accessorio	pag.	13
Art. 14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	pag.	13



SEZIONE SECONDA: COMPENSI E INDENNITÀ VARIE

Art. 15 – Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte di personale di cat. A, B e C. art.17, c.2, lett. e) CCNL 1.4.1999	pag. 14
Art. 16 – Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D, C e B ai sensi dell'art. 17, c. 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999 e ss.mm.ii.	pag. 14
Art. 17 – Compensi per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale. Art. 17, c.2, lett. i) CCNL 01.4.1999, introdotta dall'art.36 CCNL 22.1.2004	pag. 16
Art. 18 – Compensi per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, ex art.17, c.2, lett. i) CCNL 1.4.1999, introdotta dall'art.36 CCNL 22.1.2004	pag. 17
Art. 19 – Indennità di maneggio valori	pag. 17
Art. 20 – Indennità di rischio	pag. 18
Art. 21 – Indennità di turnazione	pag. 19
Art. 22 – Indennità di reperibilità	pag. 20
Art. 23 – Compensi e indennità non cumulabili	pag. 22
Art. 24 – Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, c. 1, lett. k) CCNL 01.4.1999 (risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale). Art. 17, c. 2, lett. g) CCNL 1.4.1999	pag. 22
Art. 25 – Disciplina della correlazione tra la corresponsione dei Compensi professionali all'Avvocatura Comunale a seguito di sentenze favorevoli all'Ente e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 CCNL 31.3.1999. Art. 27 CCNL 14.9.2000.	pag. 24

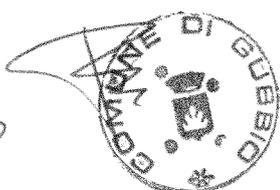
direttore

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MS



F. F. F.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SEZIONE TERZA: PRODUTTIVITÀ

Art. 26 – Criteri generali per l'incentivazione del personale	pag.	25
Art. 27 – Compensi incentivanti la produttività, art. 17, c.2, lett.a) CCNL 1.4.1999	pag.	26
Art. 28 - Compensi incentivanti la produttività generale attribuibili al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o part time, ecc.	pag.	28
Art. 29 – Informazione ai dipendenti in ordine alla produttività	pag.	28

SEZIONE QUARTA: PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 30 – Progressione Economica Orizzontale	pag.	29
Art. 31 – Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria	pag.	31

SEZIONE QUINTA: SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

Art. 32 - Sistema permanente di valutazione	pag.	32
---	------	----

- TITOLO V – POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITÀ

Art. 33 – Posizioni organizzative	pag.	33
Art. 34 – Alte Professionalità	pag.	33

- TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 35 - Orario di lavoro	pag.	34
Art 36 – Lavoro straordinario	pag.	35
Art. 37 – Banca ore	pag.	37

- TITOLO VII – AMBIENTE DI LAVORO

Art. 38 – Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro	pag.	38
--	------	----

[Handwritten signature]
FA

[Handwritten initials]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



Art. 39 – Linee di indirizzo e criteri per l’attuazione degli a-	pag.	38
dempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipen-		
denti disabili		
Art. 40 – Qualità del lavoro e partecipazione dei dipendenti	pag.	39
– TITOLO VIII – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE		
Art. 41 - Attività di formazione professionale, aggiornamento	pag.	40
e riqualificazione del personale dipendente		
– TITOLO IX – PARI OPPURTUNITÀ / MOBBING		
Art. 42 - comitato Unico di Garanzia	pag.	40
– TITOLO X – EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE		
Art. 43 – Modalità di gestione delle eccedenze di personale	pag.	41
secondo la disciplina vigente		
– TITOLO XI – DISPOSIZIONI VARIE		
Art. 44 - Polizia locale	pag.	41
Art. 45 – Copertura assicurativa	pag.	42
Art. 46 – Capitolati di appalto	pag.	42
Art. 47 – Regolamenti di attuazione	pag.	43
– TITOLO XII – DISPOSIZIONI FINALI		
Art. 48 – Interpretazione autentica del CCID	pag.	43
Art. 49 – Norma di rinvio	pag.	43
Art. 50 – Norme finali	pag.	44

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials: "MS" and others]



[Handwritten signature]

TITOLO I

OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA

Art. 1 Oggetto

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. Nelle materie oggetto di contrattazione decentrata, il CCID ha funzione integrativa rispetto alle disposizioni contenute nel CCNL.

Art. 2 Campo di applicazione

1. Sotto l'aspetto normativo il presente CCID si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Gubbio con contratto a tempo indeterminato nonché, per quanto compatibile con la natura del rapporto di lavoro, ai dipendenti a tempo determinato.

Art. 3 Durata

1. Il presente CCID ha validità dal momento della stipula al 31.12.2016, salvo gli istituti per i quali è specificamente indicata una validità diversa.
2. Le disposizioni del presente contratto restano in vigore anche dopo la data di scadenza indicata al comma precedente, fino a quando non siano state sostituite da successivo CCID e comunque nei limiti in cui non risultino incompatibili con le norme del CCNL o con disposizioni di legge.
3. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore sino a quando non siano sostituite dal successivo CCID o siano oggetto di nuova contrattazione tra le parti.
4. Gli istituti a carattere vincolato e automatico qui previsti avranno decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla stipula del presente CCID.



TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Composizione delegazioni

1. La delegazione di parte sindacale è composta dalla R.S.U. aziendale e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
2. La parte pubblica disporrà per definire in modo certo il mandato della sua delegazione, della quale fanno parte i soggetti indicati con apposito atto dell'organo competente in materia.
3. Alle riunioni tra le delegazioni trattanti sarà presente un dipendente comunale in funzione di segretario verbalizzante, anche con il compito di curare le relazioni sindacali e di trasmettere atti e documenti.

Art. 5

Obiettivi e strumenti

1. Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. In armonia con quanto stabilito dal CCNL, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a- contrattazione collettiva integrativa decentrata;
 - b- informazione;
 - c- concertazione;
 - d- consultazione.



4. Le parti si impegnano a non assumere atti o iniziative attinenti alle materie oggetto di contrattazione o di concertazione nel tempo in cui si svolgono la contrattazione e la concertazione.

Art. 6

Sistema delle Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - a. Contrattazione collettiva decentrata ed integrativa
 - Materie con obbligo di accordo
 - Materie senza obbligo di accordo
 - b. Concertazione
 - c. Consultazione
 - d. Informazione
2. Le relazioni sindacali vengono attivate a livello territoriale per le materie che ne rappresentano l'oggetto in corrispondenza con i diversi modelli relazionali individuati dalle norme di legge e dal CCNL nazionale di riferimento.

TITOLO III

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 7

Risorse a disposizione degli organismi sindacali

1. A norma dell'art. 3 del CCNQ del 7.8.1998, la R.S.U. e le OO. SS. firmatarie del presente CCID hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno degli edifici ove si svolge l'attività lavorativa comunale, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Per l'espletamento dell'attività sindacale di loro competenza, i membri della R.S.U. sono autorizzati ad usare il telefono, il fax e gli altri strumenti tecnologici disponibili presso l'Ente.
3. Trattandosi di Amministrazione con un numero di dipendenti inferiore a duecento, a norma dell'art. 4, comma 2, del CCNQ del 7.8.1998, gli organismi sindacali sopra indicati hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro

riunioni, messo a disposizione da parte dell'Amministrazione nell'ambito della struttura.

Art. 8

Attività sociali, culturali e ricreative

1. Ai sensi dell'art. 55 CCNL del 14.9.2000, le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nell'ente, sono gestite dalla R.S.U. o da altri organismi rappresentativi dei dipendenti, appositamente costituiti.

Art. 9

Assemblee del personale

1. A norma dell'art. 56 CCNL 14/9/2000, i dipendenti dell'Ente, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 (dodici) ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. I lavoratori medesimi possono riunirsi in Assemblea sindacale al di fuori dell'orario di lavoro, in locali idonei e in orari da concordare con l'Amministrazione.
3. Per le modalità di esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro trova applicazione la specifica disciplina di cui all'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro del 7.8.1998 e ss.mm.ii. sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, permessi e altre prerogative sindacali, la quale, tra l'altro, prevede quanto segue:
 - a) le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dalla R.S.U. e dalle OO. SS. firmatarie del presente CCID;
 - b) la convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione dei dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Ufficio gestione del personale, con preavviso scritto, che deve pervenire all'ufficio citato almeno 3 (tre) giorni prima [dal computo di tale periodo di preavviso sono escluse le festività];
 - c) la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione a ciascuna assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale;



4. Le parti convengono che le Assemblee debbono effettuarsi in orari che possono favorire la massima partecipazione dei dipendenti e che, nello stesso tempo, possano arrecare i minori pregiudizi e disagi possibili ai servizi e all'utenza.

Art. 10

Modalità di fruizione dei permessi sindacali

1. La disciplina dei distacchi, aspettative e permessi sindacali è dettagliatamente contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7.8.1998 e ss.mm.ii..
2. Le parti danno atto della Dichiarazione Congiunta n. 4 CCNL 22.1.2004, rivolta a sollecitare che <<i diversi livelli relazionali sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa alla fruibilità delle prerogative sindacali>>.
3. L'esercizio dei diritti sindacali è tutelato favorendo, nel limite del monte ore spettante ai sensi della vigente normativa contrattuale nazionale, l'attività dei delegati e dei componenti degli organismi sindacali aventi diritto all'interno del proprio luogo di lavoro, così come la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle OO. SS. alle quali aderiscono.
4. Si dà atto che l'art.10, comma 6, CCNQ del 7.8.1998 stabilisce che << Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa – comunque denominata – di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il Dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata>>.
5. Ad integrazione della disposizione del CCNQ di cui al precedente comma, si stabilisce che, in caso di assenza dal servizio per permessi sindacali, i dipendenti interessati debbono far pervenire al proprio Dirigente o Responsabile del Servizio apposito preavviso almeno 3 (tre) giorni prima, fatti salvi casi imprevisti di particolare urgenza. Dal computo di tali giorni di preavviso sono escluse le festività.

Art. 11

Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali

1. Ai sensi e per gli effetti della legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del CCNQ sottoscritto il 19.9.2002, vengono individuati come appresso le professionalità, categoria e contingenti numerici indispensabili per il funzionamento minimo dei seguenti servizi pubblici da considerarsi essenziali nell'ente:

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	CONTINGENTE
SERVIZIO DI STATO CIVILE	Istruttore direttivo o amministrativo contabile o collaboratore amministrativo	D o C o B	N. 1 unità
SERVIZIO ELETTORALE ¹	Istruttore direttivo o amministrativo contabile o collaboratore amministrativo	D o C o B	N. 1 unità
SERVIZIO CIMITERIALE	Funzionario Tecnico o Istruttore Tecnico o Collaboratore tecnico	D o C o B	N. 1 unità
SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE	Tenente	D	N.1 unità
	Agente	C	N. 3 unità
NETTEZZA URBANA	Agente Tecnico (MOC)	B3	N. 1 unità
	Collaboratore Tecnico	B	N. 1 unità
RETE STRADALE CANTIERI	Funzionario Tecnico o Istruttore Tecnico	D o C	N. 1 unità lavorativa
PROTEZIONE CIVILE	Collaboratore tecnico	B	N. 3 unità lavorative

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma precedente sono garantite le prestazioni indicate in maniera precisa e dettagliata all'art.2 del CCNQ del 19.9.2002 e ss.mm.ii. .
3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente

¹ In relazione ai periodi di svolgimento delle consultazioni elettorali.

la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

Art. 12

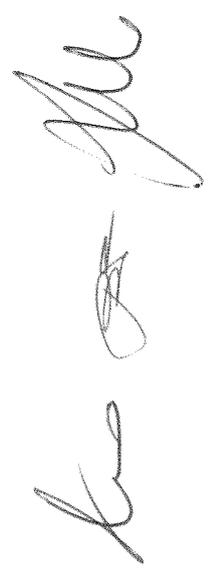
Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Ai sensi dell'art.6 del CCNQ del 19.09.2002, le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione all'Ente con un preavviso non inferiore a 10 (dieci) giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca deve essere data immediata comunicazione. Tutto ciò, tenuto anche conto che, secondo la disposizione normativa citata, «nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero».
2. In caso di sciopero nazionale le comunicazioni di cui sopra sono assolte con la comunicazione data a livello nazionale.
3. In caso di sciopero regionale le comunicazioni medesime sono assolte con la comunicazione data a livello regionale.
4. In caso di sciopero attinente al solo ambito aziendale le comunicazioni di cui trattasi sono assolte con la comunicazione data all'Amministrazione e alla Prefettura competente.

de



The bottom left of the page contains several handwritten signatures in blue ink. Below the signatures is a circular official stamp of the 'COMUNE DI OLBIA' (Municipality of Olbia). The stamp features the coat of arms of Olbia in the center and the text 'COMUNE DI OLBIA' around the perimeter.



A large, stylized handwritten signature in blue ink is located on the right side of the page.

TITOLO IV

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ

SEZIONE PRIMA: FONDO SALARIO ACCESSORIO

Art. 13

Fondo per il salario accessorio

1. Annualmente vengono definite le somme relative alla costituzione del Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. A fine esemplificativo si riporta in appendice la tabella contenente le singole voci che compongono le risorse decentrate, la quale verrà aggiornata annualmente sulla base di eventuali modifiche normative in materia.

Art. 14

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. A norma dell'art. 4, c. 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999, in sede di contrattazione collettiva integrativa decentrata, debbono essere regolati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al precedente art. 13 del presente CCID.
2. Si dà atto che gli istituti economici stabili devono essere finanziati con risorse decentrate stabili, mentre tutti gli altri istituti del salario accessorio, oltre che con le risorse variabili, possono essere finanziati anche con risorse stabili.
3. Conseguentemente a quanto ribadito nel precedente comma, le risorse stabili debbono essere anzitutto impiegate per finanziare gli istituti economici stabili.
4. L'avanzo attivo delle risorse stabili unitamente alle risorse variabili saranno utilizzati per finanziare gli altri istituti del salario accessorio.



SEZIONE SECONDA: COMPENSI E INDENNITÀ VARIE

Art. 15

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte di personale di cat. A, B e C. Art.17, comma 2, lett. e), CCNL 1.4.1999

1. Nell'ambito del Comune di Gubbio, viene individuata come attività svolta in condizioni particolarmente disagiate quella che comporti un cumulo di incombenze, le quali, pur riferite ad una qualifica, risultano talmente varie, tra loro disarticolate, svolte in una pluralità di sedi, anche piuttosto distanti tra loro, e in una pluralità di orari ed a servizio di una pluralità di organi da produrre una notevole situazione di stress e di disagio.
2. Il compenso per l'esercizio dell'attività suddetta è stabilito in Euro 300 (trecento) all'anno.
3. Il sopraddetto ammontare del compenso necessita di riconferma annuale in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto della disponibilità del fondo, la qual cosa costituisce presupposto indispensabile per l'erogazione del compenso in parola.

Art. 16

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D, C e B ai sensi dell'art. 17, c. 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999, e ss.mm.ii.

1. L'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999 e ss.mm.ii è determinata in applicazione dei sotto specificati modalità e criteri.
2. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuito, nei limiti delle risorse a tal fine espressamente destinate in sede di contrattazione decentrata, al personale di cat. D, non investito di posizione organizzativa e a quello di cat. C e B, incaricato dello svolgimento di compiti e funzioni che richiedono l'assunzione di specifiche responsabilità sia formali che di risultato, allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa.
3. Nel limite del Fondo specificatamente destinato a tal fine, in sede di contrattazione decentrata annuale, la Giunta assegna ai Dirigenti,

sulla base della complessità della struttura organizzativa, dell'articolazione delle funzioni e in ragione delle carenze strutturali in ordine ai ruoli di responsabilità dell'organizzazione, le risorse necessarie all'attribuzione delle indennità di cui al c. 1.

4. Gli affidamenti di incarico di cui al presente articolo hanno come presupposto una puntuale analisi valutativa dell'assetto organizzativo del settore di propria competenza da attuarsi tramite determinazione dirigenziale dalla quale risultino le responsabilità formalmente attribuite al personale preposto agli uffici ed ai servizi, oltre che i rispettivi compensi.
5. L'affidamento delle funzioni che possono determinare l'assegnazione dell'indennità al personale interessato discende dall'atto organizzativo sopra indicato e deve risultare da atto formale adottato dal Dirigente responsabile.
6. L'indennità viene riconosciuta a seguito della graduazione delle responsabilità assegnate da parte del Dirigente con riferimento ai parametri valutativi sotto riportati. Con riferimento alla graduazione innanzi indicata, viene stabilito il valore economico dell'indennità della tabella sotto riportata.
7. I compensi attribuiti sulla base delle risultanze della graduazione sono revocabili in ogni tempo per ragioni organizzative e/o per valutazione negativa resa in sede di valutazione annuale del dipendente.

Tabella

Tipologia delle responsabilità, graduazione e quantificazione del compenso

Sono da considerarsi oggetto di graduazione le seguenti tipologie di responsabilità:

1. Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);
2. Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti a rilevanza esterna con delega all'adozione del provvedimento finale;
3. Coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore;
4. Incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento;
5. Responsabile della gestione di procedimenti caratterizzati da elevata complessità o che richiedono conoscenze specifiche;
6. Responsabilità di elaborazione di pareri, relazioni, rapporti, ecc. su cui si fondano atti decisionali a valenza esterna.



Punteggio

CATEGORIA	Categoria D	Categoria C	Categoria B
Responsabilità n.1	150	160	170
Responsabilità n.2	150	160	170
Responsabilità n.3	150	160	170
Responsabilità n.4	100	110	120
Responsabilità n.5	100	110	120
Responsabilità n.6	100	110	120

Valore dell'indennità (*)

Punteggio	Indennità
Da 601 a 800 e oltre	Da 2001,00 a 2500,00
Da 401 a 600	Da 1501,00 a 2000,00
Da 201 a 400	Da 1001,00 a 1500,00
Da 100 a 200	Fino a 1000,00

(*) Il calcolo è effettuato in proporzione al punteggio attribuito all'interno di ciascuna fascia

Art. 17

Compensi per specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale. Art. 17, c. 2, lett. i), CCNL 1.4.1999, introdotta dall'art. 36 CCNL 22.1.2004

1. A ciascun dipendente formalmente incaricato delle funzioni di ufficiale di stato civile, di ufficiale di anagrafe e di ufficiale elettorale viene corrisposto il seguente compenso annuo: Euro 300 per dipendenti di Cat. B, C e D. Tali compensi sono erogati ai dipendenti interessati a condizione che questi abbiano svolto effettivamente le attività di cui trattasi.
2. Nel caso in cui il dipendente risulti incaricato di funzioni attinenti a due o più degli anzidetti ambiti materiali (es. funzioni di ufficiale di stato civile e funzioni di ufficiale di anagrafe), non può comunque percepire un compenso annuo superiore a quello predetto.
3. Il predetto ammontare dei compensi necessita di riconferma annuale in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto della disponibilità



del fondo, il che costituisce presupposto indispensabile per la erogazione dei compensi in parola.

Art. 18

Compensi per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, ex art. 17, c. 2, lett. i), CCNL 1.4.1999, introdotta dall'art. 36 CCNL 22.1.2004

1. Ai dipendenti archivisti informatici, formalmente incaricati della responsabilità dell'ufficio archivio e protocollo comunale viene corrisposto il seguente compenso:
 - Euro 300 a favore del capo ufficio;
 - Euro 200 a favore del dipendente che, oltre a collaborare con il predetto capo ufficio, lo sostituisce in ogni caso di assenza o impedimento.
2. Il predetto ammontare dei compensi necessita di riconferma annuale in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto della disponibilità del fondo, il che costituisce presupposto indispensabile per la erogazione dei compensi in parola.

Art. 19

Indennità di maneggio valori

1. A norma dell'art. 36 CCNL 14.9.2000, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Ai fini dell'attuazione del comma precedente vengono fissati i seguenti importi:
 - indennità giornaliera di Euro 0,52 per un valore medio mensile dei valori maneggiati da Euro 1.000 a Euro 4.000;
 - indennità giornaliera di Euro 1 per un valore medio mensile dei valori maneggiati da Euro 4.001 fino ad Euro 10.000;



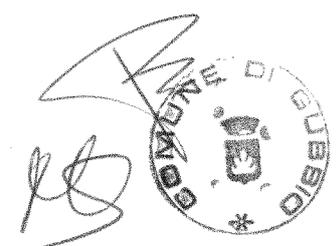
- indennità giornaliera di Euro 1,50 per un valore medio mensile dei valori maneggiati superiori ad Euro 10.000.
- 3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra come da apposita attestazione del proprio Dirigente o Responsabile di servizio.
- 4. I predetti limiti dei valori medi mensili necessitano di riconferma annuale in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto della disponibilità del fondo, il che costituisce presupposto indispensabile per la erogazione dei compensi in parola in misura superiore al minimo previsto dal CCNL.

Art. 20
Indennità di rischio

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, danno luogo alla corresponsione dell'indennità di rischio, nella misura indicata dall'art. 41 CCNL 22.01.2004 (Euro 30 mensili, ma per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio) le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, facendo emergere un'esposizione del lavoratore particolarmente nociva per la propria salute, indipendentemente dal profilo professionale al quale la condizione di rischio non può essere collegata automaticamente.
2. Si concorda che la condizione di "continuità" dell'esposizione al rischio si realizza per rapporti di lavoro anche a tempo determinato, purché di durata non inferiore ad almeno trenta giorni lavorativi.
3. Il compenso mensile dell'indennità di cui trattasi deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc).
4. Tenendo conto della situazione lavorativa e organizzativa esistente attualmente nel Comune di Gubbio vengono individuate le seguenti prestazioni lavorative cui corrispondere l'indennità in parola:
 - Prestazioni lavorative che comportano la raccolta di materiale RSU e organico attraverso lo svuotamento, nei camion, degli appositi contenitori.

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signature.



Large handwritten signature on the right margin.

Art. 21
Indennità di turnazione

1. L'indennità di turnazione risulta dettagliatamente disciplinata dall'art.22 del CCNL del 14.9.2000, le cui statuizioni, lette alla luce degli orientamenti della dottrina e della giurisprudenza nonché dei pareri dell'Aran e del Dipartimento della Funzione Pubblica, vengono riportate nei commi seguenti, la qual cosa conferisce al presente articolo carattere eminentemente conoscitivo e ricognitivo, tenuto anche conto che trattasi di materia non soggetta a contrattazione collettiva decentrata.
2. È in facoltà dell'Ente istituire turni giornalieri di lavoro in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, senza particolari vincoli. Trattasi di competenze strettamente funzionali alle esigenze produttive e organizzative degli enti, e, come tali, inerenti ai poteri di gestione dei dirigenti o responsabili di servizio.
3. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
4. Le prestazioni lavorative svolte in turnazioni, ai fini della corresponsione della indennità prevista all'art. 2 CCNL 14.9.2000 debbono avere le seguenti caratteristiche:
 - a) debbono essere distribuite nell'arco del mese, nel senso che deve trattarsi di una articolazione nell'arco dello *stesso* mese [eventuali articolazioni dell'orario di lavoro con variazioni mensili (un mese sì ed uno no) o bimestrali non possono essere ricondotte al concetto di turno ex art.22 citato];
 - b) deve trattarsi di prestazioni lavorative svolte, in turnazione, in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero, *continuativo*, di almeno dieci ore (lo scopo delle turnazioni è, infatti, quello di assicurare la continuità del servizio in una determinata fascia oraria, di almeno dieci ore);
 - c) nel periodo temporale di cui alla precedente lett.a), cioè nell'arco del mese, si deve realizzare una «*equilibrata ed avvicendata*» distribuzione di turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni. Anche se tutto ciò non deve essere necessariamente interpretato con rigida proporzione aritmetica (il termine *equilibrato* non corrisponde esattamente alla locuzione *numero identico*), eventuali esigenze organizzative, al fine di non contraddire il concetto di equilibrio, possono giustificare soltanto un ragionevole differenziale tra turni.
5. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione



dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'art. 22, c. 5, del CCNL del 14.9.2000.

6. L'indennità di cui trattasi è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, la qual cosa comporta quanto segue:
 - a) l'indennità non può essere erogata in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia, ecc., ivi compresi i permessi per mandato elettivo) con riferimento ai giorni di effettiva assenza;
 - b) la circostanza che il lavoratore non abbia prestato servizio, per ferie, per malattia o per altra causa di legittima sospensione dal rapporto di lavoro, nelle giornate in cui era inserito in un turno non incide sulla circostanza che, comunque, lo stesso è formalmente inserito in un'organizzazione per turni che prevede la sua equilibrata presenza nel corso del mese; conseguentemente il lavoratore mantiene il suo diritto a percepire l'indennità per gli altri giorni di effettiva presenza.

Art. 22

Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità risulta dettagliatamente disciplinata dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come modificato e integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, le cui statuizioni, lette alla luce degli orientamenti della dottrina e della giurisprudenza, nonché dei pareri dell'Aran e del Dipartimento della Funzione Pubblica, vengono riportate nei commi seguenti, la qual cosa conferisce al presente articolo carattere eminentemente conoscitivo e ricognitivo, tenuto anche conto che trattasi di materia non soggetta a contrattazione collettiva decentrata.
2. È facoltà del Comune istituire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento individuate dal Comune medesimo. Trattasi di competenze strettamente funzionali alle esigenze produttive e organizzative degli enti, e, come tali, inerenti ai poteri di gestione dei Dirigenti o Responsabili di servizio.
3. Ferma restando la necessità di assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari, ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese. Tale limite va correttamente inteso come equivalente a "sei periodi", dovendosi conteggiare ogni "periodo" nell'ambito di una giornata di ventiquattro ore (ad esempio: sei periodi di dodici ore; oppure sei

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
DIRETTORE

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



periodi di diciotto ore; oppure quattro periodi di diciotto ore e due periodi di ventiquattro ore; ecc.).

4. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. L'indennità di reperibilità è stabilita dal CCNL nella somma di Lire 20.000 (Euro 10,33) per dodici ore al giorno. La durata dei turni di reperibilità, non disciplinata dal CCNL, è lasciata alle autonome determinazioni dei competenti organi dell'Ente (ad esempio: 12, 18, 24 ore), ma, in ogni caso, ciascun periodo non può avere una durata inferiore a quattro ore, stante la disposizione normativa di cui all'art.23, c.4, CCNL 14.9.2000 secondo la quale l'indennità di cui trattasi «è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore». Per un orario inferiore o superiore a quello predetto (dodici ore al giorno), si osserva quanto segue:
 - a) in caso di orario inferiore, l'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata, in tal caso, del 10%;
 - b) in caso di orario superiore, il compenso è aumentato in proporzione al numero di ore oltre le dodici prese a base di calcolo [ad esempio: Lire 20.000 (Euro 10,33), per dodici ore; Lire 30.000 (Euro 15,49) per diciotto ore; Lire 40.000 (Euro 20,66), per ventiquattro ore].
6. Gli importi di cui al precedente comma sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente nella giornata della domenica, in giorno festivo infrasettimanale, nel giorno di riposo settimanale stabilito per il personale che, operando in turni, presta attività lavorativa la domenica.
7. L'indennità di reperibilità serve a compensare il "disturbo" arrecato al lavoratore reperibile e non compete per le ore o per i periodi coincidenti con l'orario di lavoro a qualsiasi titolo prestato (ordinario o straordinario).
8. Quando il dipendente in reperibilità sia chiamato a prestare una effettiva attività lavorativa, le ore di lavoro prestato vengono retribuite come lavoro straordinario, ove ne ricorrano le condizioni, oppure, a richiesta dell'interessato, possono essere compensate computandole come recupero di prestazioni lavorative non rese rispetto all'orario d'obbligo; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità [ad esempio: se il dipendente, in turno di reperibilità di sei ore in giorno feriali, viene chiamato a rendere una prestazione lavorativa di due ore, avrà diritto all'indennità di reperibilità maggiorata del 10% solo per le quattro ore (6-2), mentre per le due ore di prestazione resa a seguito della chiamata egli avrà



diritto al solo compenso per lavoro straordinario (o ad equivalente recupero orario)].

9. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. L'entità del riposo compensativo dipende dalla durata del periodo di reperibilità e, pertanto, ove questa, ad esempio, sia limitata a quattro ore, anche il riposo compensativo avrà tale durata. Per le eventuali ore di lavoro effettivo prestato, a seguito di chiamata durante la reperibilità nella giornata di riposo settimanale, trova applicazione l'art.24, c.1, CCNL 14.9.2000.

Art. 23

Compensi e indennità non cumulabili

1. Non sono cumulabili i compensi e le indennità aventi causale analoga o, comunque, allorché la causale dell'una sia ricompresa o ricomprensibile in quella dell'altra.

Art. 24

Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1.4.1999 (risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) – Art.17, comma 2, lettera g), CCNL 1.4.1999

1. Le fattispecie di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono:
 - risorse ex art.18 legge 11 febbraio 1994, n. 109 e successive modificazioni e integrazioni, finalizzate ad incentivare prestazioni e risultati connessi alle progettazioni;
 - risorse ex art. 57 legge 23 dicembre 1996, n.662 e art. 59 c. 1, lett. p), legge 15 dicembre 1997, n. 446, finalizzate ad incentivare prestazioni e risultati connessi al recupero evasione I.C.I.
 - ulteriori risorse derivanti da emanate o emanande disposizioni di legge statale o regionale.
2. I criteri concernenti la corresponsione delle incentivazioni di cui trattasi sono negoziati, da parte dei dirigenti e/o responsabili dei



servizi di cui al successivo comma, con la R.S.U. e le OO.SS. aventi diritto.

3. Si stabilisce la seguente correlazione tra gli incentivi di cui al presente articolo e gli incentivi per la produttività di cui al successivo art.30:

a) Nel caso in cui, con riferimento a ciascun dipendente interessato, l'ammontare annuo dei compensi previsti nel presente articolo sia fino ad Euro 1.999, il Dirigente di riferimento potrà coinvolgere il dipendente medesimo in piani di lavoro senza alcuna limitazione.

b) Nel caso in cui, con riferimento a ciascun dipendente interessato, l'ammontare annuo dei compensi previsti nel presente articolo sia ricompreso tra Euro 2.000 ed Euro 3.999, il Dirigente di riferimento, nell'anno successivo a quello in cui viene effettuata attività lavorativa cui è collegata l'erogazione degli incentivi per le specifiche attività di cui trattasi, potrà coinvolgere il dipendente medesimo in piani di lavoro o parte di essi in misura tale che il dipendente stesso percepisca altri incentivi per produttività in misura non superiore al 75% della media dei compensi percepibili al medesimo titolo dall'insieme del personale del settore al quale il dipendente appartiene.

c) Nel caso in cui, con riferimento a ciascun dipendente interessato, l'ammontare annuo dei compensi previsti nel presente articolo sia ricompreso tra Euro 4.000 ed Euro 5.999, il Dirigente di riferimento, nell'anno successivo a quello in cui viene effettuata attività lavorativa cui è collegata l'erogazione degli incentivi per le specifiche attività di cui trattasi, potrà coinvolgere il dipendente medesimo in piani di lavoro o parte di essi in misura tale che il dipendente stesso percepisca altri incentivi per produttività in misura non superiore al 50% della media dei compensi percepibili al medesimo titolo dall'insieme del personale del settore al quale il dipendente appartiene.

d) Nel caso in cui, con riferimento a ciascun dipendente interessato, l'ammontare annuo dei compensi previsti nel presente articolo sia superiore a quello di cui alla precedente lett.c), il Dirigente di riferimento, nell'anno successivo a quello in cui viene effettuata attività lavorativa cui è collegata l'erogazione degli incentivi per le specifiche attività di cui trattasi, non potrà coinvolgere il dipendente medesimo in nessun altro piano di lavoro comportante corresponsione di incentivi per produttività.

4. Al calcolo dell'ammontare dei fondi, così come ai provvedimenti di impegno e liquidazione dei compensi provvedono i Dirigenti o Responsabili dei servizi che sovrintendono all'attività lavorativa dei



dipendenti aventi diritto ai compensi medesimi, i quali assumono la responsabilità della correttezza delle procedure e del rispetto di quanto stabilito, in materia di produttività, dalla normativa contenuta nelle leggi e nei regolamenti di riferimento nonché nel CCNL e nel presente CCID.

Art. 25

Disciplina della correlazione tra la corresponsione dei compensi professionali all'Avvocatura comunale a seguito di sentenze favorevoli all'Ente e la retribuzione di risultato di cui all'art.10 CCNL 31.3.1999. Art. 27 CCNL 14.9.2000

1. A norma dell'art. 27, c.1, 1° periodo del CCNL 14.9.2000, il Comune provvede a disciplinare la corresponsione dei compensi professionali per l'avvocatura comunale dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente.
2. Ai sensi dell'art. 27, c.1, 2° periodo del CCNL 14.9.2000, si conviene che, qualora il titolare del servizio avvocatura sia anche titolare di posizione organizzativa o attributario di incarico di alta professionalità, la correlazione, tra i compensi professionali di cui al comma precedente e la retribuzione di risultato, viene disciplinata nel modo appresso indicata:
 - a) nel caso in cui l'ammontare annuo dei compensi professionali sia ricompreso entro il limite di Euro 2.500, la retribuzione di risultato non può superare il 50% di quella massima prevista dal CCNL;
 - b) nel caso in cui l'ammontare annuo dei compensi professionali superi il limite di Euro 2.500, non viene corrisposta alcuna retribuzione di risultato.



SEZIONE TERZA: PRODUTTIVITÀ

Art. 26

Criteri generali per l'incentivazione del personale.

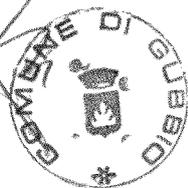
1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti (almeno 70% del Fondo destinato alla produttività);
 - il finanziamento di progetti specifici che realizzino nuovi servizi e/o attività specifiche individuate dal Dirigente, il quale assegnerà agli stessi un numero limitato di dipendenti (non oltre il 30% del Fondo destinato alla produttività).
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.



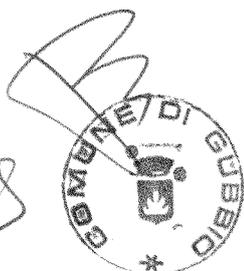
Art. 27

Compensi incentivanti la produttività. Art. 17, c. 2, lett. a), CCNL 1.4.1999

1. Le parti danno atto che, a norma dell'art. 37 CCNL 22.1.2004:
 - a) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
 - b) l'attribuzione dei compensi per produttività, di cui all'art. 17, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999, è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. L'ammontare delle risorse destinate ai compensi incentivanti la produttività è ripartito tra i settori in base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio di ciascun anno, in pari quota parte.
3. Sulla base di quanto stabilito dal PEG ed eventualmente anche nel Piano Dettagliato degli Obiettivi estrapolato dal PEG, ciascun Dirigente, entro 30 giorni dalla trasmissione dell'atto predetto, assegna ad alcuni o a tutti i servizi ricompresi nel Settore di sua competenza gli obiettivi ritenuti necessari, tenendo conto anche delle indicazioni espresse dall'assessore di riferimento, al cui raggiungimento partecipano i dipendenti individuati dal dirigente medesimo. I dipendenti appartenenti a ciascun settore dovranno essere coinvolti per almeno il 70% della quota individuale di ripartizione in relazione agli obiettivi di settore previsti nel PEG, sulla base della categoria di appartenenza stabilita annualmente.
4. Ogni obiettivo assegnato è oggetto di apposito Piano di Lavoro, redatto a cura del dirigente assegnante, contenente i seguenti elementi:
 - a) – descrizione dell'obiettivo;
 - b) – valore dell'obiettivo;
 - c) – personale coinvolto e relative attribuzioni;
 - d) – modalità e tempi di conseguimento dell'obiettivo;
 - e) – indicatori di risultato.
5. Ai fini di cui al precedente comma 4, lett. b) e c) ciascun dirigente attribuisce un valore agli obiettivi da assegnare, ripartendo a tale scopo la quota parte del fondo messa a sua disposizione, in base ai principi di ragionevolezza e di proporzionalità, ed individua, nell'ambito del proprio settore, il personale da coinvolgere, utilizzando, se del caso, anche dipendenti inquadrati in servizi diversi da quelli cui gli specifici obiettivi si riferiscono.



6. I compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi nei tempi di cui al successivo comma 14. Si considerano conseguiti gli obiettivi raggiunti al 100% o anche quelli parzialmente raggiunti, in percentuale inferiore, purché siano stati dichiarati frazionabili e abbiano comunque prodotto un risultato utile per l'amministrazione comunale, e purché si tratti in ogni caso di percentuali non inferiori al 60% nel qual caso il compenso è commisurato alla percentuale di conseguimento.
7. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti (o Responsabili di settori privi di Dirigente), nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dall'OIV.
8. Successivamente all'adempimento di cui al comma precedente, ciascun dirigente o responsabile di servizio procede alla valutazione, collettiva e individuale. La valutazione collettiva, concernente il livello di conseguimento degli obiettivi da parte dell'insieme del personale interessato, recepisce i risultati accertati ai sensi del precedente comma 7. La valutazione individuale, effettuata sulla base di idonei elementi valutativi e relativi punteggi, è intesa a misurare l'apporto individuale, da parte di ciascun dipendente coinvolto, in ordine al raggiungimento degli obiettivi di riferimento.
9. La misura dei compensi individuali viene quantificata sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, in proporzione al punteggio individuale ottenuto.
10. Non è dovuto alcun compenso ai dipendenti che, nella valutazione individuale, non ottengano almeno il 60% del punteggio globale massimo attribuibile.
11. Le valutazioni di cui ai precedenti commi avvengono utilizzando la scheda con i criteri e gli elementi in essa contenuti, allegata al presente CCID, sotto la lettera A).
12. L'erogazione del premio incentivante avverrà nel rispetto dei tempi previsti dal ciclo della Performance.



Art. 28

Compensi incentivanti la produttività generale attribuibili al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, o part time, ecc.

1. I compensi incentivanti la produttività possono essere corrisposti anche ai dipendenti a tempo determinato, purché il loro rapporto di lavoro abbia una durata non inferiore a 6 (sei) mesi continuativi nell'anno di riferimento.
2. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo dei dipendenti alcune particolarità, si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - personale con rapporto di lavoro part time: opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;
 - periodi di assegnazione alla struttura: considerata pari al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento o quant'altra fattispecie similare possa ricorrere (maternità, malattia, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

[Handwritten signature]

Art. 29

Informazione ai dipendenti in ordine alla produttività

1. Annualmente, dopo l'approvazione del PEG, i dipendenti vengono debitamente informati degli obiettivi che li riguardano, collegati ai compensi incentivanti la produttività.
2. L'informazione avviene attraverso la trasmissione preventiva e tempestiva, da parte dei Dirigenti o Responsabili dei Servizi, delle schede concernenti gli obiettivi di riferimento, gli elementi e i criteri di valutazione.
3. I Dirigenti o Responsabili di Servizi avranno altresì cura di esplicitare ogni problematica concernente gli obiettivi di cui trattasi in incontri,

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]



collettivi o individuali con il personale interessato, nonché in confronti diretti tra valutatore e valutato, ove richiesti.

SEZIONE QUARTA: PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 30

Progressione Economica Orizzontale

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 35%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2000. Nel periodo 2011/2013 le progressioni economiche, sulla base del dettato del D.L. n. 78/2010, producono effetti solo giuridici.
3. A norma dell'art. 5, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto dei criteri indicati dalla disposizione medesima.
4. Le risorse disponibili nel fondo sono individuate, in sede di annuale contrattazione integrativa decentrata, ai sensi dell'art. 18, c. 4, del presente CCID, allorché viene stabilita la quota del fondo da destinare alle progressioni economiche che si intendono effettuare nell'anno di riferimento e le categorie interessate.
5. La quota del fondo destinata alle progressioni orizzontali viene ripartita tra i vari Settori comunali in proporzione al numero dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti alle categorie (e profili professionali, qualora necessario) interessate alla progressione, inquadrati in ciascun Settore.
6. Hanno diritto di partecipare alla selezione per la progressione tutti i dipendenti, assunti a tempo indeterminato, appartenenti alle categorie interessate dalla progressione, (ogni dipendente ha diritto di



partecipare alla selezione nell'ambito del settore di appartenenza), salvo che la progressione sia limitata a particolari profili professionali nel qual caso hanno diritto di partecipare alla selezione solo coloro che siano in possesso del profilo indicato.

7. La selezione per la progressione economica orizzontale è preceduta da idoneo avviso pubblico cui ciascun Dirigente è tenuto a dare la più ampia diffusione all'interno del proprio Settore, mediante affissione nei luoghi di lavoro. Copia dell'avviso medesimo sarà trasmesso ai componenti della R.S.U.
8. Nell'avviso di cui al precedente comma dovranno essere indicati l'oggetto della selezione, i termini di scadenza delle domande, le dichiarazioni da effettuare e quant'altro necessario.
9. La selezione avviene mediante valutazione degli elementi e con i criteri di cui al successivo articolo.
10. Ciascun dipendente interessato alla selezione viene valutato dal proprio Dirigente o responsabile di servizio, al termine del periodo annuale di riferimento, in relazione all'attività svolta e al comportamento tenuto in tale periodo.
11. Si procede, nell'ambito di ogni settore interessato dalla progressione, alla redazione di apposita graduatoria. Qualora si tratti di graduatoria comprendente passaggi a posizioni economiche per le quali è necessario valutare anche il servizio ed a posizioni economiche per le quali il servizio non è valutabile la graduatoria è definita in due fasi:
 - a) la prima fase, consistente nella stesura della graduatoria effettuata senza considerare il punteggio conseguito per il servizio, è finalizzata a stabilire in via definitiva le posizioni in graduatoria dei soggetti la cui valutazione non comprende l'elemento "servizio";
 - b) la seconda fase, consistente nella nuova stesura della graduatoria effettuata considerando anche il punteggio conseguito per il servizio, è finalizzata a stabilire in via definitiva le posizioni in graduatoria dei soggetti la cui valutazione comprende anche l'elemento "servizio".
12. Conseguono il passaggio alla posizione economica superiore i primi classificati di ogni Settore in ciascuna graduatoria, fino a capienza delle risorse attribuite a ciascun Settore. A parità di punteggio la preferenza sarà determinata dall'anzianità di servizio nella categoria di appartenenza.
13. Le graduatorie vengono debitamente pubblicate all'Albo Pretorio comunale per 10 giorni consecutivi. Contestualmente, copia della scheda di valutazione viene trasmessa a ciascun dipendente interessato e al Servizio Risorse Umane per l'attribuzione della



posizione economica superiore e l'inserimento nel fascicolo personale.

14. Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda il dipendente che non condivide la valutazione può presentare al proprio Dirigente ricorso in opposizione, con facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale; copia di tale ricorso deve essere trasmessa, per conoscenza, al Servizio Risorse Umane. Entro i 10 giorni successivi, il Dirigente esamina il ricorso e decide in merito in via definitiva, dandone comunicazione all'interessato e al Servizio Risorse Umane.
15. L'attribuzione della posizione economica superiore decorre dal 1° gennaio di ciascun anno cui si riferisce la valutazione.
16. Le graduatorie per le progressioni economiche orizzontali hanno validità limitata all'anno di riferimento delle selezioni e non sono più utilizzabili negli anni successivi.
17. Qualora, a seguito della ripartizione, tra i vari settori comunali, della quota del fondo destinata alle progressioni ai sensi del precedente comma 4, vi siano più settori impossibilitati a procedere alla selezione e alla formazione della graduatoria per carenza di risorse (la qual cosa si verifica quando le risorse assegnate non siano sufficienti neppure per un solo passaggio all'interno del settore), le insufficienti risorse di tali settori, sommate tra loro, sono utilizzate per una selezione con formazione di relativa graduatoria intersettoriale, alla quale possono partecipare i dipendenti dei settori di cui trattasi che ne abbiano diritto. In tale caso la graduatoria intersettoriale è formata dal Segretario Comunale sulla base delle valutazioni espresse dai dirigenti interessati sotto il coordinamento del Segretario Comunale medesimo. Se le risorse di cui al presente comma, sommate tra loro, non sono comunque sufficienti neppure per il passaggio di una unità lavorativa, esse vengono a tale scopo integrate dalla somma necessaria ad effettuare un passaggio in progressione.

Art. 31

Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. Si dà atto che, a norma dell'art.16, c.1, CCNL 31.3.1999, richiamato dall'art. 4 del CCNL 1.4.1999, la contrattazione integrativa decentrata ha ad oggetto la materia del <<completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, c.2, CCNL 31.3.1999>>.



2. Tenuto conto dei criteri all'uopo stabiliti dall'art. 5, c. 2, CCNL 31.3.1999 e considerato il fatto che, con l'art. 35 del CCNL 22.1.2004, sono state individuate ulteriori posizioni economiche di sviluppo (A5 - B7 - C5 - D6), le parti procedono al completamento ed integrazione dei criteri di cui trattasi stabilendo quanto segue:
- a) i criteri per la progressione economica nell'ambito della Categoria A vengono individuati come da scheda allegata al presente CCID sotto la lett. B;
 - b) i criteri per la progressione economica nella prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C vengono individuati come da scheda allegata al presente CCID sotto la lettera B/1;
 - c) i criteri per la progressione economica nella seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C vengono individuati come da scheda allegata al presente CCID sotto la lettera B/2;
 - d) i criteri per la progressione economica nelle posizioni economiche delle categorie B e C successive a quelle di cui alla precedente lett.c) e per la progressione economica nell'ambito della categoria D, vengono individuati come da scheda allegata al presente CCID sotto la lettera B/3.
3. Per conseguire l'idoneità all'eventuale progressione ed essere pertanto inserito nella graduatoria di riferimento (fermo restando il limite di utilizzazione di ciascuna graduatoria a norma del precedente art. 30) è necessario che il dipendente riporti almeno il 60% del punteggio previsto per i singoli elementi di valutazione (si badi bene: elementi e non sottoelementi, indicati nelle schede allegate) e, nello stesso tempo, almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile, con esclusione dell'anzianità di servizio (ove prevista).

SEZIONE QUINTA: SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

Art. 32

Sistema permanente di valutazione

1. -Si dà atto che il sistema di valutazione è disciplinato dalle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 259 del 31.10.2011 così come integrata e modificata dalla Deliberazione n. 95 del 10.05.2012 ed ogni altra successiva modifica ed integrazione in conformità alla disciplina vigente.



TITOLO V

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITÀ

Art. 33

Posizioni organizzative

1. A norma del disposto combinato di cui agli artt. 8 e 9 del CCNL 31.3.1999, le posizioni organizzative sono istituite dalla Giunta comunale e i relativi incarichi vengono conferiti dai Dirigenti, con atto scritto e motivato sulla base dei criteri generali stabiliti dalla Giunta stessa con apposito regolamento.
2. A norma dell'art. 17, c. 2, lett. c) del CCNL 1.4.1999, il Comune costituisce, nell'ambito del fondo per il salario accessorio, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, previa istituzione delle stesse e definizione del valore economico «il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso».
3. Ai sensi dell'art. 6, c. 2, del CCNL 22.1.2004, i criteri generali concernenti la valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni così come il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e relativa valutazione periodica sono oggetto di concertazione.

Art. 34

Alte professionalità

1. Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della cat. D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, c. 1, lett. b) e c) del CCNL 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10 e 11 del medesimo CCNL.
2. A norma dell'art. 10, c. 3, CCNL 22.1.2004, i criteri concernenti il conferimento degli incarichi di cui trattasi sono stabiliti dall'Ente attraverso propri atti organizzativi di diritto comune, adottati nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente.
3. Per il finanziamento di tale istituto si utilizzano le risorse di cui all'art. 32, c. 7, del CCNL 22.1.2004.



TITOLO VI

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 35 Orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare, con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e frammentazione delle competenze e degli interventi, anche in relazione all'articolazione dell'orario di servizio oggetto di concertazione.
2. Pertanto, l'orario ordinario di lavoro settimanale è di 36 ore per la generalità dei dipendenti a tempo pieno, fatte salve le specificità professionali del personale docente della scuola materna, educativo degli asili nido e del personale docente per la formazione professionale, ed ogni eventuale modifica normativa sulla materia.
3. Le parti convengono che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro aggiuntive rispetto a quelle sopra previste.
5. L'orario settimanale di lavoro può articolarsi su cinque o sei giorni secondo le disposizioni degli organi comunali competenti in materia e deve essere reso, normalmente, nella fascia oraria compresa tra le ore 7,00 e le ore 20,00.
6. In relazione alla flessibilità dell'orario di lavoro del personale impiegatizio si stabilisce quanto segue:
 - a) Con riferimento all'attività lavorativa svolta secondo l'orario prestabilito, fatto salvo quanto previsto al successivo comma, è consentita, sia per l'entrata che per l'uscita, una flessibilità di 30 minuti prima o dopo l'orario ordinario.
 - b) Con riferimento all'attività lavorativa svolta nei giorni di rientro pomeridiano è consentita l'entrata fino a 15 minuti dopo l'orario concordato, mentre, per l'uscita la flessibilità, è di 15 minuti tanto prima che dopo l'orario concordato.

- c) Quanto indicato ai precedenti punti a) e b) vale in tutti i casi in cui non vi sia insanabile contrasto con le effettive e comprovate esigenze del servizio.
7. In relazione alla flessibilità dell'orario di lavoro del personale operaio si stabilisce che può essere ammessa, con provvedimento motivato del dirigente di struttura, ove non contrasti con le esigenze del servizio, una tolleranza sull'orario di lavoro stabilito pari a quella prevista al comma 6 del presente articolo.
 8. Le anzidette forme di flessibilità non sono applicabili al personale della polizia municipale e comunque a tutto il personale preposto alla tutela della sicurezza delle persone e cose, nonché a quello che debba obbligatoriamente operare in gruppi organizzati, composti da almeno due persone, chiamati necessariamente ad operare con la presenza di tutti i componenti.
 9. Il dipendente che si avvale della flessibilità e/o della tolleranza eventualmente consentita è comunque tenuto ad effettuare mensilmente, nell'ambito della prestabilita fascia di flessibilità, l'intero orario di lavoro contrattualmente dovuto nel mese.
 10. L'eventuale debito di orario mensile non può superare le tre ore e deve essere recuperato entro il terzo mese successivo con modalità da concordarsi, di volta in volta con il dirigente. In difetto, le ore non recuperate sono detratte dallo stipendio del predetto mese successivo.
 11. L'eventuale credito di orario, maturato nell'arco della fascia oraria di attuazione della flessibilità, può essere compensato non oltre il terzo mese successivo, anche con permessi di durata non superiore a cinque ore giornaliere.
 12. Si ribadisce che eccedenze di orario di segno positivo, derivanti dall'utilizzazione della flessibilità, sono finalizzate, esclusivamente a far fronte ad eventuali accumuli di segno negativo collegati alla medesima flessibilità nei termini e con le modalità di cui ai precedenti commi, senza possibilità alcuna che l'eccedenza di orario positivo dia luogo alla configurazione dell'istituto del lavoro straordinario.

Art. 36
Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere impiegato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro. Esso dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti o per eventi eccezionali.



2. A norma dell'art. 38, comma 6, del CCNL 14.09.2000, la prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può superare, in ogni caso, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
3. Le parti danno atto che riduzioni percentuali delle prestazioni di lavoro straordinario derivano da disposizioni normative contenute nella contrattazione collettiva nazionale e nella legge finanziaria.
4. Si da atto che, a norma dell'art. 14, c.4 del CCNL 01.04.1999, il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è stabilito in 180 ore. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco.
5. In base all'art. 39, commi 1 e 2, CCNL 14.09.2000, il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui al precedente comma. L'effettuazione di lavoro straordinario di cui trattasi sarà consentito, in via tendenziale e ferma restando l'esigenza del rispetto dei principi di buon andamento ed economicità dei servizi, al personale disponibile, anche se appartenente a settori diversi, purché in grado di svolgere tali servizi, come individuato dal competente dirigente o responsabile di servizio. L'erogazione dei compensi per lavoro straordinario prestato per le motivazioni di cui al presente comma spetta a tutto il personale interessato ivi compresi eventuali titolari di posizione organizzativa.
6. Le parti, su richiesta motivata, si incontrano in date da concordarsi, per verificare, sotto il profilo generale, le condizioni che rendono necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne la stabile riduzione. In previsione di tali riunioni, il Responsabile del Servizio Personale del Comune trasmette alla R.S.U., almeno 10 giorni prima degli incontri previsti, una relazione contenente ogni utile elemento rivolto a valutare il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario nel periodo precedente.
7. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione scritta, debitamente motivata, del dirigente o responsabile del servizio di riferimento, il quale, consapevole delle



risorse disponibili, diviene garante della effettiva liquidazione della prestazione svolta, ovvero, a richiesta del dipendente, della concessione del riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. In assenza della predetta autorizzazione scritta non è ammessa, in nessun caso, la liquidazione né il riposo compensativo.
9. Non è, in nessun caso, conteggiabile come straordinario il lavoro svolto nell'ambito della fascia oraria di attuazione della flessibilità.
10. Il Comune di Gubbio si impegna al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario entro il più breve tempo possibile.

Art. 37 Banca Ore

1. Si dà atto che l'istituto è regolato dall'art. 38/bis CCNL 14.09.2000, il quale recita:

<<1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

✓ 3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri tra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.>>



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

TITOLO VII

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 38

Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Assumendo l'impegno al rispetto di tutte le norme a tutela della salute dei dipendenti e ad una attenta verifica, da parte del Servizio comunale a ciò appositamente incaricato, dell'attuazione del D.Lgs. 09.08.2008 n. 81, l'Amministrazione applicherà quanto previsto dalla legislazione e dai contratti vigenti.
2. La commissione costituita ai sensi del D.Lgs. 09.08.2008 n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni si riunirà almeno una volta all'anno al fine di verificare l'attuazione del programma di prevenzione concordato.
3. In caso di necessità l'Amministrazione convocherà il Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori per concordare le azioni volte a rimuovere eventuali situazioni di rischio o pericolo che dovessero verificarsi.
4. Al delegato per la sicurezza competono ogni anno 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni.
5. Le parti individueranno le modalità ed il personale che dovrà essere sottoposto periodicamente a visite mediche di controllo.
6. Tutti gli oneri previsti per le sopraccitate verifiche sono a totale carico dell'Amministrazione ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite e pratiche.

Art. 39

Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Le parti si impegnano per l'applicazione della L. 104/1992, per l'eliminazione delle barriere architettoniche e l'adeguamento degli ambienti di lavoro, per la flessibilità degli orari e la facilitazione della mobilità del personale disabile.

Art. 40

Qualità del lavoro e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale ivi comprese le forme associative degli enti locali, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere all'adozione di atti a valenza generale concernenti innovazioni organizzative e tecnologiche, modificazioni procedurali, attivazione o ristrutturazione dei servizi, cambiamenti delle dotazioni organiche e delle sedi di lavoro, la materia sarà oggetto di consultazione sindacale.
2. Al fine di consentire la partecipazione dei dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e dell'organizzazione degli uffici, oltre che per valorizzare un'organizzazione condivisa del lavoro, ogni Dirigente di Settore è tenuto ad effettuare periodicamente, almeno con cadenza semestrale, apposite conferenze di settore e/o di servizi, coinvolgendo il personale interessato e consentendo ai dipendenti di esprimere, in modo libero e volontario, le valutazioni sull'organizzazione del lavoro ed eventuali proposte di modificazione della situazione esistente.

Handwritten signatures and a circular stamp. The stamp contains the text "COMUNE" and "SUSSE" around a central emblem.

Handwritten signature and initials on the right side of the page.

TITOLO VIII

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Art. 41

Attività di formazione professionale, aggiornamento e riqualificazione del personale dipendente

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.
2. Gli stanziamenti per le attività di formazione ed aggiornamento professionale, messi a disposizione dall'ente, dovranno essere annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale dell'anno di riferimento.
3. Le somme eventualmente non utilizzate dovranno essere aggiunte a quelle, per lo stesso titolo, dell'anno successivo.
4. Si concorda sull'obiettivo della formazione, adeguata e continuativa, della generalità del personale comunale, compreso quello in distacco sindacale.

TITOLO IX

PARI OPPORTUNITÀ / MOBBING

Art. 42

Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni unifica le competenze relative alle pari opportunità ed al mobbing e annualmente redige una relazione sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

TITOLO X

EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE

Art. 43

Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina vigente

1. Nei casi in cui si determinasse qualsiasi forma di esubero di personale in servizio, la gestione di tali eccedenze verrà attuata sulla base della normativa vigente in materia.

TITOLO XI

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 44

Polizia locale

1. Il Settore Vigilanza viene gestito sulla base del principio della programmazione delle attività e dei servizi del personale dipendente. La suddetta programmazione si riferisce ad un periodo minimo corrispondente alla mensilità.
2. Nel caso di introduzione di nuova e/o diversa articolazione del Servizio rispetto ai vigenti turni antimeridiani/pomeridiani vengono convocate le parti sindacali al fine di darne informazione preventiva.
3. Ai sensi dell'art. 17 CCNL 22.1.2004, sono costituiti, entro 30 (trenta) giorni dalla sottoscrizione del presente CCID gli organismi ivi previsti.
4. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinate, oltre a quanto previsto dal sopra citato articolo, al miglioramento della strumentazione necessaria all'ottimizzazione del servizio reso.
5. L'Amministrazione Comunale si impegna a dare piena attuazione all'art. 142 del Codice della strada.

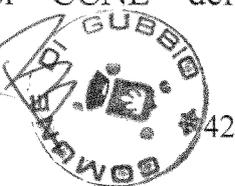


Art. 45
Copertura assicurativa

1. Le parti evidenziano la necessità della totale applicazione dell'art. 43 del CCNL 14.9.2000 il quale recita:
<< 1. Gli Enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci nel rispetto delle effettive finalità di spesa.
2. Gli Enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti di cui all'art. 10, c.2 del CCNL del 1.4.1999 >>.

Art. 46
Capitolati di appalto

1. Al fine di tutelare i diritti di tutti i lavoratori e la qualità dei servizi, l'Ente inserirà nei capitolati di qualsiasi appalto vincoli per l'applicazione dei CCNL dei rispettivi Settori nonché per



l'applicazione delle normative a tutela del lavoro e della persona, ai dipendenti delle ditte, aziende, imprese, e cooperative che vinceranno gli appalti stessi.

Art. 47

Regolamenti di attuazione

1. Le parti concordano che, dopo la sottoscrizione del presente CCID, si procederà alla definizione dei regolamenti in esso richiamati o in esso riconducibili sulla base delle relazioni sindacali all'uopo previste.

TITOLO XII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 48

Interpretazione autentica del CCID

1. Le parti firmatarie del presente contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e delle regole ivi previste.
2. Per la risoluzione delle controversie applicative del presente contratto, le parti, su richiesta di una di esse, si incontrano entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa.
3. In nessun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

Art. 49

Norma di rinvio

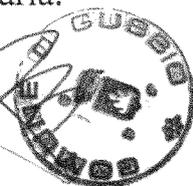
1. Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato, si fa riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni – Autonomie Locali.
2. Per eventuali modifiche del presente CCID che dovessero risultare necessarie nel periodo di vigenza dello stesso, le ipotesi di modifica dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.



3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
4. Entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
6. In sede di verifica del Contratto decentrato, si verificherà la coerenza delle disposizioni contrattuali con il quadro normativo vigente al momento.

Art. 50
Norme finali

1. Per quanto riguarda l'annualità 2012, si continua ad applicare il precedente CCID stipulato in data 27.05.2005.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.



Gubbio, li 28.02.2013

Letto, confermato e sottoscritto

ALLEGATI:

- Allegato A
- Allegato A/1
- Allegato B
- Allegato B/1
- Allegato B/2
- Allegato B/3
- Appendice
- (tabella per la costituzione del Fondo)

aw
~~*[Signature]*~~
MS
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]


[Signature]
~~*[Signature]*~~
[Signature]

YLLP
mo

TPCGIC

[Handwritten signature]

C Costituzione fondi per la contrattazione integrativa		IMPOR TI
DESCRIZIONE		
Fondo unico per le risorse decentrate <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART. 31 C. 2 CCNL 02-05)		Note
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32, CC. 1-2 C. 7)		
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4, CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8, CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDET PER INCRUM STIP (DICH CONG. 14 CCNL 0205 e 1 CCNL 08-09)		
INCRUM PER RID STAB STRAORD (ART. 14 C. 3 CCNL 98-01)		
INCRUM PER PROC DEC TO TRASF FUNZ (ART 15 C1 L1 CCNL 98-01)		
INCRUM DOTAZ ORG E RELAT COPERT (ART 15 C5 P FISSA CCNL 98-01)		
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART 4 C. 2 CCNL 00-01)		
ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTIEZZA E STABILITA		
DEC FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2010 (ART. 9 C.2BIS L.122/10)		
DEC FONDO/PARTE FISSA RID PROP PERS (ART. 9 C2BIS L.122/10)		
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA		
Totale Risorse fisse		
Risorse variabili		
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZ. (ART 43 L. 449/97) PROGETTI NUOVI, ISTAT)		
RISPARMI DI GESTIONE (ART. 43 L. 449/1997)		
REC. QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 32 CC. 5-6 D.LGS. 163/006)		
REC. EV. ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P D LGS 446/97)		
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01) condono edilizio		
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01) avvocatura carico ente		
RISP DA STRAORD ACCERT A CONSUNT (ART 14 C. 1 CCNL 98-01)		
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14.9.00)		
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN (ART 15 C.1 L. N CCNL 98-01)		
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P. VARIAB. CCNL 98-01)		
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01)		
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.9.00)		
ALTRE RISORSE VARIABILI		
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE		
DEC FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2010 (ART. 9 C.2BIS L.122/10)		
DEC FONDO/PARTE VARIAB. RID PROP PERS (ART. 9 C.2BIS L.122/10)		
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili		
TOTALE		
APPLICAZIONE ART. 9 C. 2 BIS D.L. 78/2010		
IMPORTO TOTALE FONDO 2010		
IMPORTO TOTALE FONDO 2012 PRIMA DELLE RIDUZIONI ART. 9 C.2BIS		
PERCENTUALE DI RIDUZIONE PROPORZIONALE DEL PERSONALE PRESENTI CON DIRITTO ACCESSORIO 1° GENNAIO 2010		
PERCENTUALI DICEMBRE 2010		
PRESENZA 1° GENNAIO 2013		
PERCENTUALI 31 DICEMBRE 2013 (valore presunto)		
TOTALE FONDO 2010 NON RILEVANTE AI FINI DELLA VERIFICA LIMITE 2010		
TOTALE FONDO 2013 NON RILEVANTE AI FINI DELLA VERIFICA LIMITE 2010		
FONDO 2010 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO		
FONDO 2013 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO		
VERIFICA RISPETTO ART. 9 C.2BIS PRIMO PERIODO (non increm. 2012 su 2010)		RISPETTA
VERIFICA RISPETTO ART. 9 C.2BIS PRIMO PERIODO (non increm. 2012 su 2010)		
RIDUZIONE PROPORZIONALE RISPETTO A PERSONALE CESSATO (%riduzione rapportata a fondo 2013)		
IMPOR TI RISORSE STANZIATE A BILANCIO		

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

SETTORE _____ SERVIZIO _____
Anno _____ Dipendente Comunale Sig. _____ Categoria _____
Numero Componenti Gruppo di Lavoro : N. _____ Sig.ri: _____

VALORE OBIETTIVO = € _____

A- VALUTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVI	VALORE OBIETTIVO	RISULTATO (in termini %)	PUNTEGGIO COLLETTIVO ATTRIBUITO
1			
2			
3			
4			
TOTALE	50		TOTALE
			50 max (*)

B- VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ELEMENTI VALUTATIVI	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO INDIVIDUALE ATTRIBUITO
a. Professionalità dimostrata (rapportata alla qualifica di appartenenza)	10	
b. Impegno e qualità del lavoro	10	
c. Collaborazione con i colleghi di lavoro e capacità relazionali	10	
d. Capacità di rapida ed efficace esecuzione delle disposizioni dei superiori gerarchici	10	
e. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alla flessibilità del lavoro	10	
TOTALE	50	(^N)

- Compenso dovuto al dipendente: quota compenso € ... max

- Compenso dovuto al dipendente = $\frac{\text{punteggio collettivo attribuito (*)} + \text{punteggio individuale attribuito } (N)}{100} \times \text{quota compenso max } \text{€} \dots\dots$

Si richiede al Servizio Personale la liquidazione di € _____ al dipendente suddetto.
Gubbio li,

IL DIRIGENTE _____



Handwritten signatures and initials

Handwritten signatures and initials at the top right

COMUNE DI GUBBIO

SETTORE AFFARI GENERALI

SERVIZIO Personale

ALLEGATO A/I
(Scheda valutazione per
compensi produttività)
ESEMPIO

Anno: 2013 Dipendente Comunale: Sig. Mario Rossi Categoria: C

Numero Componenti Gruppo di Lavoro : N. 5 Sig.ri: Filippo Bianchi (cat. D); Francesco Neri (cat. C); Mario Rossi (cat. C); Gianni Verdi (cat. B); Umberto Celesti (cat. B)

VALORE OBIETTIVI = € 4.500

A- VALUTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVI	VALORE OBIETTIVO	RISULTATO (in termini %)	PUNTEGGIO COLLETTIVO ATTRIBUITO
1 Contratto collettivo integrativo decentrato	30	Obiettivo conseguito al 100 %	30
2 Sistemazione fascicoli dipendenti	20	Obiettivo conseguito al 70 %	14
3			
4			
TOTALE	50		44

B- VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ELEMENTI VALUTATIVI	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO INDIVIDUALE ATTRIBUITO
a. Professionalità dimostrata (rapportata alla qualifica di appartenenza)	10	8
b. Impegno e qualità del lavoro	10	6
c. Collaborazione con i colleghi di lavoro e capacità relazionali	10	10
d. Capacità di rapida ed efficace esecuzione delle disposizioni dei superiori gerarchici	10	9
e. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alla flessibilità del lavoro	10	10
TOTALE	50	43

- Compenso dovuto al dipendente: quota compenso € 900,00

- Compenso dovuto al dipendente: $\frac{\text{punteggio collettivo attribuito} + \text{punteggio individuale attribuito}}{100} \times \text{quota compenso max} = \frac{44 + 43}{100} \times € 900,00 = € 783,00$

Si richiede al Servizio Personale la liquidazione di € _____ al dipendente suddetto.

Gubbio li,

IL DIRIGENTE



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELL' AMBITO DELLA CATEGORIA A

COMUNE DI GUBBIO

ALL. B

SETTORE _____
 Anno _____ Dipendente com.le sig. _____ Cat _____ Posizione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1) - Risultati conseguiti	20	
2) - Impegno profuso	50	
3) - Qualità delle prestazioni lavorative	30	
TOTALE	100	TOTALE

VALUTAZIONE DEL SERVIZIO	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE PER SERVIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER SERVIZIO
a) - Attività lavorativa prestata nella medesima categoria (o superiore) a quella di ascensione in mansioni non attinenti al profilo professionale rivestito	Punti 0,6 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi	
b) - Attività prestata nella medesima categoria (o superiore) a quella di ascensione in mansioni afferenti al profilo professionale rivestito	Punti 1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi	
TOTALE	10	TOTALE

N.B.:

1. L'attività lavorativa ai fini della valutazione del servizio deve essere stata espletata presso Pubbliche Amministrazioni in qualità di dipendente, con con rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato
2. Il punteggio massimo attribuibile per il servizio non può superare, in ogni caso, i punti 10

Gubbio li, _____ IL DIRIGENTE _____

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and stamp]



CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA PRIMA POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALI DELLE CATEGORIE B e C
 COMUNE DI GUBBIO

ALL. B/1

SETTORE _____
 Dipendente com. le sig. _____
 Anno _____ Cat. _____ Posizione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1) - Risultati conseguiti	20	
2) - Impegno profuso	50	
3) - Qualità delle prestazioni lavorative	20	
4) - Arricchimento professionale, derivante dalla capacità di aggiornarsi applicando in concreto le cognizioni apprese e dalla disponibilità a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento professionale	10	
TOTALE	100	TOTALE

VALUTAZIONE DEL SERVIZIO	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE PER SERVIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER SERVIZIO
a) - Attività lavorativa prestata in categoria inferiore a quella di ascensione, in mansioni non attinenti al profilo professionale rivestito.	Punti 0,2 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi	
b) - Attività lavorativa prestata in categoria inferiore a quella di ascensione in mansioni afferenti al profilo professionale rivestito	Punti 0,4 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi	
c) - Attività lavorativa prestata nella medesima categoria (o superiore) a quella di ascensione in mansioni non attinenti al profilo professionale rivestito	Punti 0,6 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi	
d) - Attività prestata nella medesima categoria (o superiore) a quella di ascensione in mansioni afferenti al profilo professionale rivestito	Punti 1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi	
TOTALE	10	TOTALE

N.B.:

1. L'attività lavorativa ai fini della valutazione del servizio deve essere stata espletata presso Pubbliche Amministrazioni in qualità di dipendente, con con rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato
2. Il punteggio massimo complessivo attribuibile per il servizio non può superare, in ogni caso, i punti 10

Gubbio li, _____ IL DIRIGENTE _____

(Area containing multiple handwritten signatures and a circular official stamp of the Comune di Gubbio)

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA SECONDA POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALI DELLE CATEGORIE B e C

ALL. B/2

COMUNE DI GUBBIO

SETTORE _____

Anno _____ Dipendente com.le sig. _____ Cat _____ Posizione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1) - Risultati conseguiti	20	
2) - Impegno profuso	50	
3) - Qualità delle prestazioni lavorative	20	
4) - Arricchimento professionale, derivante dalla capacità di aggiornarsi applicando in concreto le cognizioni apprese e dalla disponibilità a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento professionale	10	
TOTALE	100	TOTALE

Gubbio li, _____

IL DIRIGENTE _____

[Handwritten signatures and a circular stamp of the Comune di Gubbio]

[Handwritten signature]

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLE ALTRE POSIZIONI ECONOMICHE DELLE CATEGORIE B e C (ESCLUSE QUELLE DI CUI AGLI ALLEGATI B/1 E B/2) E PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELL'AMBITO DELLA CAT. D

ALL. B/3

COMUNE DI GUBBIO

SETTORE _____

Anno _____ Dipendente com. le sig. _____ Cat _____ Posizione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALORE MASSIMO			
	CAT B	CAT C	CAT D	CAT D
1. Risultati conseguiti	20	25	30	30
2. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	10	15	20	20
3. Impegno profuso e qualità della prestazione individuale	70	60	50	50
TOTALE	100	100	100	100

1. RISULTATI CONSEGUITI	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE				PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	CAT B	CAT C	CAT D	CAT D	
Sottoelementi di valutazione					
a) - Adempimento delle ordinarie prestazioni lavorative	15	15	15	15	
b) - Obiettivi particolari e più complessi	5	10	15	15	
2. PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE					
Sottoelementi di valutazione					
a) Capacità di aggiornarsi professionalmente	3	5	8	8	
b) Disponibilità a partecipare a corsi di formazione e aggiornamento professionale	3	5	6	6	
c) Capacità di applicare in concreto le cognizioni apprese	4	5	6	6	
3. IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE					
Sottoelementi di valutazione					
a) Impegno e diligenza nel lavoro	10	8	6	6	
b) Rapida e puntuale esecuzione delle disposizioni dei superiori gerarchici	15	12	6	6	
c) Capacità di rapportarsi positivamente con i colleghi di lavoro e di sovrintendere eventuali lavoratori posti in posizione subordinata	5	6	8	8	
d) Adattamento ai cambiamenti organizzativi e alla flessibilità del lavoro	20	10	6	6	
e) Professionalità dimostrata nello svolgimento delle attribuzioni di competenza	5	7	8	8	
f) Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	5	7	10	10	
g) Disponibilità, capacità di rapportarsi positivamente con l'utenza	10	10	6	6	
TOTALE	100	100	100	100	TOTALE

[Handwritten signatures and initials]

Gubbio, li _____

IL DIRIGENTE _____



[Handwritten signatures at the top of the page]