

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE BIENNIO 2007/2008

In data 04/05/2009, previa autorizzazione alla sottoscrizione da parte della G.C. con atto n. 86 del 18 aprile 2009, presso la sede Comunale ha avuto luogo l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata intesa afferente la contrattazione integrativa decentrata per il biennio 2007/2008 relativa al personale dipendente del Comune di Cortona.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente: f.to d.ssa Paola Riccucci – Dirigente

Componenti: f.to dr. Alfredo Gnerucci – Dirigente

f.to Ing. Marica Bruni – Dirigente

f.to Arch. Donatella Grifo – Dirigente

Delegazione sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

F.to Rasapati Antonio

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL/FP f.to Sinceri Leonarda

CISL/FPS _____ == _____

UIL/FP _____ == _____

SULPM F.to Giaccheri Mario

Art.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL del 22/01/04, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali prevista dal CCNL del 01/04/99.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) si applica al personale non dirigente del Comune di Cortona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente CIA hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CIA o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CIA.

In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Art. 2 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (ARTT. 31 E 32 CCNL 22/01/04)

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 ccnl 1999 e ss.mm.) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS..

Con effetto dal 31/12/2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 c. 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 c. 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste. Dette risorse, integrate sulla base dei successivi CCNL, alle condizioni e con le decorrenze ivi previste, sono determinate per l'anno 2007 e per l'anno 2008 secondo la specifica contenuta nei prospetti allegati (rispettivamente all.to "A" e all.to "B") .

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36 e 37 del vigente CCNL, nonché delle richiamate discipline dell'art. 17 del CCNL 01/04/99 con i seguenti criteri:

- Costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- Mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);

- Prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36 c. 1);
- Compensare le specifiche responsabilità del personale di cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'ente derivanti da specifiche qualifiche (art. 36 c. 2);
- Quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo notturno etc.);
- Identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori, etc.);
- Identificare le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e le relative modalità di utilizzo;
- Prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio e posizioni caratterizzate da alto grado di responsabilità e professionalità (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31/3/1999);
- Mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, attraverso l'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi di miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22/01/2004).

Sulla base dei precedenti criteri le parti concordano quanto segue:

Art. 3 – INDENNITA' DI RESPONSABILITA' art. 36 CCNL 2004

a)**Art. 36 c.1** – L'Ente in relazione al proprio modello organizzativo individua esclusivamente per il personale di cat. D diversi livelli di responsabilità relativi a specifiche posizioni di lavoro nell'ambito delle singole attività cui correlare il compenso di cui trattasi.

Detto compenso viene riconosciuto esclusivamente al personale cui risultino attribuite specifiche responsabilità, con atto formale dell'Amministrazione, in ottemperanza a specifiche disposizioni legislative.

Stante l'attuale assetto organizzativo sono previste per il 2007 e per il 2008 le seguenti indennità:

- Funzionario responsabile dei tributi ex D.Lgs. n. 504/92 € 1.800
- Funzionario responsabile del servizio statistica ex art. 3 D.Lgs. n. 322/89 € 1.200
- Funzionario referente unico per il casellario delle posizioni previdenziali attive ex art. 7 del decreto del 04/02/2005 € 1.200

b)**Art. 36 c. 2** – Detta indennità compensa le specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C e D, attribuita con atto formale dell'Amministrazione, derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale

- Addetti URP
- Ufficiale giudiziario attribuita al messo notificatore
- Personale addetto al servizio di protezione civile

L'indennità viene confermata per ogni fattispecie nella misura unica di € 300 lorde annue.

Al fine di consentire l'erogazione delle suddette indennità dovranno essere trasmessi al Servizio Personale, a cura del Direttore di Settore competente, gli atti formali di incarico per ogni specifica funzione.

Le indennità di cui alla lett. A) e B) vengono corrisposte ove sussistono le condizioni per l'attribuzione dello stipendio e pertanto al pari di questo subiscono la riduzione o la sospensione per le cause normative, contrattuali e regolamentari previste.

Art. 4 - INDENNITA' di RISCHIO - art. 37 ccnl 14/09/2000

Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- Preparazione cibi (cuochi)
- Assistenza agli anziani (operatori presso il CRA)
- Guida mezzi pesanti, scuolabus e auto di rappresentanza (autisti mezzi pesanti, autisti scuolabus e autisti auto di rappresentanza)
- Manutenzione del patrimonio (Collaboratori tecnico professionali ed esecutori tecnici quali meccanici, cantonieri, tumulatori, elettricisti, idraulici, giardinieri, fabbri, muratori, cantonieri e addetti al servizio di igiene urbana)

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al punto precedente, compete, per il periodo di **effettiva** esposizione al rischio, una indennità mensile di € 30,00.

Al fine di corrispondere l'indennità in esame sarà cura dei responsabili di ogni servizio trasmettere al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il **periodo di effettiva esposizione al rischio** semestralmente entro il mese successivo alla chiusura del semestre.

ART. 5 - INDENNITA' di DISAGIO – art. 17 c. 2 lett. E) ccnl 01/04/99

Le parti concordano di destinare una quota di risorse variabili al compenso dell'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, da parte del personale di cat. A, B e C, così come previsto dall'art. 17 del ccnl del 01/04/99. A tal fine vengono integralmente confermati gli accordi vigenti in materia inerenti la "pronta disponibilità" e la "flessibilità oraria".

ART. 6 - INDENNITA' di TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO – art. 17 c. 2 lett. D) ccnl 01/04/99

Sono confermati integralmente gli istituti attualmente vigenti la cui remunerazione viene posta a carico delle risorse variabili.

ART. 7 - ATTIVITA' e PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZAZIONE DI RISORSE SPECIFICHE - Art. 15 c. 1 lett. K) e art. 17 c. 2 lett. G) ccnl 01/04/99

Relativamente agli incentivi ex art. 18 L. 109/94 e ss.mm. le parti danno atto che, pur nella consapevolezza della necessità di una rivisitazione dei criteri di erogazione, resta attualmente confermato quanto previsto nel vigente regolamento approvato all'uopo dalla G.C.

Le modalità di erogazione delle risorse individuate secondo il disposto del D. Lgs. N. 30/07 e dell'art. 2 c. 11 della L. 244/07, destinate all'incentivazione del personale che abbia effettivamente svolto le funzioni di cui al richiamato d. lgs. N. 30/07, saranno oggetto di specifico e separato accordo da considerare come appendice al presente CIA relativamente all'annualità 2008 al quale, per il momento, si rinvia. Le parti si impegnano a definire tale accordo entro e non oltre 30 gg. dalla firma definitiva del presente contratto.

ART. 7bis - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - QUANTIFICAZIONE RISORSE E INDIVIDUAZIONE CRITERI

Tenuto conto della quantificazione delle risorse stabili disponibili secondo il prospetto allegato si concorda di destinare alle progressioni orizzontali i seguenti importi:

- anno 2007 € 17.150,00 (pro-quota) - a regime stimati € 23.500,00 -
- anno 2008 € 16.200,00 (pro-quota) - a regime stimati € 22.000,00 -

Dette progressioni dovranno essere attuate, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità e nel rispetto dei criteri sotto specificati, per un contingente di personale compatibile con le risorse stanziare.

Criteri per le progressioni economiche

Nell'anno 2007 è stabilito un numero complessivo di progressioni orizzontali fino alla concorrenza delle somme stanziare e con le seguenti decorrenze e priorità:

DECORRENZA 01/03/2007

- Somma stanziata a carico del 2007 € 14.550,00 (incidenza su 10 mesi - incidenza stimata a regime € 17.200,00) così ripartita:

Cat. B1	€	14.200,00
Cat. B3		350,00

- Priorità per la posizione economica B2

Tali progressioni sono riservate ai dipendenti che alla data del 01 marzo 2007:

- abbiano maturato un anzianità di servizio in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi.
- Non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente

DECORRENZA 01/06/2007

- Somma stanziata a carico del 2007 € 1.200,00 (incidenza su 7 mesi – incidenza stimata a regime € 2.100,00) così ripartita:

Cat. C	€	1.200,00
--------	---	----------

Priorità per la posizione economica iniziale C1:

Tali progressioni sono riservate ai dipendenti che alla data del 01 giugno 2007:

- abbiano maturato un anzianità di servizio in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi.
- Non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente

DECORRENZA 01/09/2007

- Somma stanziata a carico del 2007 € 1.400,00 (incidenza su 4 mesi – incidenza stimata a regime € 4.200,00) così ripartita:

Cat. D1	€	750,00
Cat. D3	€	650,00

Tali progressioni sono riservate ai dipendenti che alla data del 01 settembre 2007:

- abbiano maturato un anzianità di servizio in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi.
- Non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente

Nell'anno **2008** è stabilito un numero complessivo di progressioni orizzontali fino alla concorrenza delle somme stanziate, con le seguenti decorrenze e priorità:

DECORRENZA 01/01/08

- Somma stanziata a carico del 2008 € 4.750,00 (incidenza su 12 mesi stimata a regime € 4.750,00) così ripartita:

Cat. B1/B3	€	4.750,00
------------	---	----------

Priorità stabilite:

- ❖Categoria B posizione economica B4

Tali progressioni sono riservate ai dipendenti che alla data del 01 gennaio 2008:

- abbiano maturato un anzianità di servizio in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi.
- Non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente

DECORRENZA 01/03/2008

- Somma stanziata a carico del 2008 € 4.350,00 (incidenza su 10 mesi - incidenza stimata a regime € 5.150,00) così ripartita:

Cat. C	€	4.350,00
--------	---	----------

Priorità per la categoria economica iniziale C1

Tali progressioni sono riservate ai dipendenti che alla data del 01 marzo 2008:

- abbiano maturato un anzianità di servizio in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi.
- Non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente

DECORRENZA 01/06/2008

- Somma stanziata a carico del 2008 € 7.100,00 (incidenza su 7 mesi – incidenza stimata a regime € 12.100,00)

Cat. D1/D3	€	€ 7.100,00
------------	---	------------

Procedure di valutazione

Gli incrementi economici verranno attribuiti - con le varie decorrenze - all'esito della valutazione finale fino alla concorrenza delle posizioni corrispondenti alle somme stanziate. Nell'attribuzione si dovrà tenere conto delle priorità sopra stabilite.

La valutazione individuale dovrà essere effettuata, per i dipendenti che hanno titolo alla selezione, dal Dirigente di Area in servizio al momento della valutazione (eventualmente coadiuvato dal Direttore di Settore quando la valutazione non riguardi quest'ultimo), nel rispetto dell'art. 5 del CCNL del 31/03/99, secondo i criteri stabiliti per ciascuna categoria economica nelle schede di valutazione sotto riportate; il personale del Corpo di P.M. sarà valutato dal Comandante in servizio al momento della valutazione, eventualmente coadiuvato dal Vice-Comandante.

Il Servizio Personale, al quale dovranno essere inviate le schede di valutazione sottoscritte anche dal dipendente per presa visione (entro 20 giorni dalla firma definitiva del presente Accordo), provvederà a redigere distinte graduatorie per ciascuna decorrenza e categoria individuando i dipendenti beneficiari della progressione in esame. Qualora il personale non risulti più in servizio al momento della valutazione potrà essere omessa la sottoscrizione, essendo la stessa effettuata solo per presa visione.

In caso di parità di punteggio viene privilegiato il dipendente con età anagrafica maggiore.

Criteri di valutazione

Progressioni economiche delle categorie B e C nelle posizioni economiche B2, B4 e C2

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	PUNTEGGI	NOTE
A) Esperienza	Numero di anni nella categoria di inquadramento	Max 15	5 punti per anno o frazione di anno nella categoria di inquadramento al momento della progressione economica
	Grado di conseguimento degli obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> •Non conseguito •Minimo •Medio •Discreto 	Max 15 - 5 8 14 15	

B) Risultati	•Massimo	Max 10	Punteggi cumulabili (max 35)
	Tempestività:	-	
	•Non rispetta i tempi	7	
	•Rispetta i tempi previsti nell'attività di routine	10	
	•Rispetta i tempi e di fronte ad imprevisti propone soluzioni	Max 10	
Flessibilità nelle mansioni:			
•Limitata capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro	5		
•Sufficiente capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro	7		
•Buona capacità di adattamento ai compiti ed alle esigenze di lavoro	10		
C) Qualità dell'attività svolta	•Necessità di frequente controllo dell'attività	5	Punteggi alternativi
	•Necessità di controllo a campione con errori medi	10	
	•Controllo sporadico ed errori quasi inesistenti	15	
D) Impegno Valutazione attinente il grado di autonomia e la correlata responsabilità	•Modesto grado di autonomia	5	Punteggi alternativi
	•Buon grado di autonomia e di copertura del ruolo	10	
	•Ottimo grado di autonomia e capacità di copertura del ruolo	15	
TOTALE punteggio MAX		80	

Criteri di valutazione

Progressioni economiche delle categorie B e C nelle posizioni economiche B3, B5, B6, C3 e C4

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	PUNTEGGI	NOTE
A) Risultati e qualità della	Grado di conseguimento degli obiettivi:		Punteggi cumulabili (max 45)
	•Non conseguito	-	
	•Minimo	5	
	•Medio	8	
	•Discreto	11	
	•Massimo	15	
	Tempestività:		
•Non rispetta i tempi	-		
•Rispetta i tempi previsti	10		

<i>prestazione individuale</i>	nell'attività di routine •Rispetta i tempi e di fronte ad imprevisti propone soluzioni	15	
	Flessibilità nelle mansioni: •Limitata capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro	5	
	•Sufficiente capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro	10	
	•Buona capacità di adattamento ai compiti ed alle esigenze di lavoro	15	
B) Qualità dell'attività svolta Valutazione correlata alla capacità di proposta di miglioramento per razionalizzare le procedure o migliorare i servizi ovvero offrire di nuovi	•Nessuna proposta o formulazione di una o più proposte di scarso interesse	3	Punteggi alternativi
	•Formulazione di una o più proposte di discreto interesse	10	
	•Formulazione e realizzazione di una o più proposte di rilevante interesse	15	
C) Impegno Grado di impegno espresso nell'assolvimento della funzione	•Limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza	3	Punteggi alternativi
	•Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	10	
	•Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	15	
	•Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	20	
TOTALE punteggio MAX		80	

Criteri di valutazione

Progressioni economiche delle categorie B e C nelle posizioni economiche B7, C5 e cat. D

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	PUNTEGGI	NOTE
A) Impegno profuso Grado di impegno espresso nell'assolvimento della funzione	•Limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza	2	Punteggi alternativi
	•Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	6	
	•Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	10	
	•Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	15	
	•Limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza	3	
	•Significativo con apprezzabile qualità		

<p>B) Qualità della prestazione individuale resa Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento della funzione</p>	<p>di rapporti con l'utenza •Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza •Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</p>	<p>10 15 20</p>	<p>Punteggi alternativi</p>
<p>C) Risultati conseguiti</p>	<p>Grado di coinvolgimento nei processi amm.vi e/o produttivi: •Minimo •Apprezzabile •Rilevante •Elevato</p> <p>Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi: •Scarsa •Significativa •Rilevante •Elevata</p> <p>Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità: •Scarsa •Significativa •Rilevante •Elevata</p>	<p>Max 10 2 6 8 10 Max 10 2 6 8 10 Max 10 2 6 8 10</p>	<p>Punteggi cumulativi</p>
<p>D) Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento prof.le, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento</p>	<p>Capacità propositiva in ordine alla soluzione di problemi organizzativi e capacità d'iniziativa personale: •Scarsa •Significativa •Rilevante •Elevata</p>	<p>3 8 10 15</p>	<p>Punteggi alternativi</p>
<p>TOTALE punteggio MAX</p>		<p>80</p>	

ART. 8 – CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE – CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'

Viene determinato annualmente in fase di classificazione delle risorse il fondo destinato ad incentivare la produttività di merito e il miglioramento dei servizi. Preliminarmente le parti concordano di destinare una quota delle risorse da destinare ex art. 17 c. 2 lett. a) ccnl del 01/04/99, pari ad € 5.873,00, al progetto ITER-NET, per la cui descrizione si rinvia alla relazione del Direttore di Area Urbanistica e Pianificazione Economica Territoriale prot. N. 11160/08 – in atti - . La determinazione dei criteri e modalità di erogazione del compenso saranno oggetto di specifico e separato accordo da considerare come appendice al presente

CIA relativamente all'annualità 2008 al quale, per il momento, si rinvia. Le parti si impegnano a definire tale accordo entro e non oltre 30 gg. dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Per l'anno 2007 tale fondo è individuato nell'importo di € 102.060,31 così composto (v. prospetto all.to afferente l'utilizzo delle risorse anno 2007-comprendivo del 20% del risultato delle posizioni organizzative):

- ◆ € 70.022,67 derivanti dall'impiego di risorse stabili
- ◆ € 32.037,64 derivanti dall'impiego di risorse variabili

Per l'anno 2008 tale fondo è individuato nell'importo presunto di € 120.582,29, oltre € 5.873,00 relativo al progetto ITER-NET e così per complessivi € 126.455,29, così composto (v. prospetto all.to afferente l'utilizzo delle risorse anno 2008 - comprendivo del 20% del risultato delle posizioni organizzative):

- € 105.821,52 derivanti dall'impiego di risorse stabili
- € 14.760,77+5.873,00 derivanti dall'impiego di risorse variabili

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e delle metodologie di valutazione

Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

A tale proposito le parti convengono di adottare un sistema di incentivazione e di ripartizione delle risorse che sia basato su una combinazione di due elementi:

1. Il risultato conseguito, quale emerge dal processo del PEG
2. La valutazione individuale basata su tre fattori (impegno profuso, capacità d'iniziativa, rispetto dei tempi)

La valutazione sarà effettuata annualmente dal Dirigente, eventualmente coadiuvato dal Direttore di Settore, utilizzando per ciascun dipendente la scheda di valutazione individuale allegata (All.to "C"). Per il biennio 2007/2008 la valutazione dovrà essere effettuata e trasmessa al Servizio Personale entro **30 giorni** dalla firma definitiva del presente contratto.

Criteria di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività

Tenuto conto della sottoscrizione biennale del presente contratto si concorda di determinare, sulla base delle risorse all'uopo destinate, gli importi massimi del premio di produttività uguale per tutte le categorie.

La quota massima individuale per l'anno 2007, per ogni posizione economica, concordata in base a quanto sopra specificato è determinata in **€ 654,00**.

La quota massima individuale per l'anno 2008, per ogni posizione economica, concordata in base a quanto sopra specificato è determinata in **€ 771,00**

Detto importo massimo dovrà subire le eventuali riduzioni conseguenti al processo di valutazione sopra descritto.

ASSENZE AI FINI DEL CONTEGGIO DELLA PRODUTTIVITA'

Il premio di produttività viene corrisposto ove sussistono le condizioni per l'attribuzione dello stipendio e pertanto al pari di questo subisce riduzioni o sospensioni per le cause normative, contrattuali e regolamentari previste.

Si precisa, altresì, che in caso di assenza dal servizio per l'intero anno, per qualsiasi causa, non può essere attribuito alcun premio incentivante, mancandone i presupposti.

Eventuali economie che si verificassero a seguito di tutti i procedimenti anzidetti rappresenteranno economie di bilancio per l'Ente.

Dichiarazione congiunta n. 1

Si dà atto che risulta confermata la disciplina afferente l'Area delle posizioni organizzative come regolata dal capo V° del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dalle successive determinazioni assunte in proposito dall'Amministrazione Comunale in merito alla individuazione, "pesatura" e conferimento degli incarichi afferenti le singole posizioni.

Le parti concordano, in deroga a quanto precedentemente già stabilito dall'A.C. sino al 2003, di prevedere un'indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa nella misura massima del 20% della retribuzione di posizione, in caso di valutazione positiva secondo i parametri esistenti.

**SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITÀ ED IL
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (art. 17, comma 2, lett. A) del
CCNL del 31/03/99) - ANNO _____**

Area _____

Servizio _____

Dipendente _____ Categoria _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI (max 10)	INDICATORI
1) Risultati conseguiti	Punti : _____	Livello di realizzazione dei programmi, progetti, piani etc.: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario Grado di autonomia impiegato: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario Riduzione dei costi di gestione: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario Razionalizzazione delle procedure: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario
2) Impegno profuso	Punti : _____	Come presenza effettiva: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario
3) Capacità di iniziativa	Punti : _____	Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario Livello di motivazione nell'attività: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario Semplificazioni procedurali adottate: <ul style="list-style-type: none"> • Elevato • Medio • Ordinario
4) Rispetto dei tempi	Punti: _____	<ul style="list-style-type: none"> • Contrazione dei tempi previsti a parità di qualità • Rispetto dei tempi
TOTALE PUNTI		

NOTE

Il punteggio massimo è stabilito in punti **40**.

Inoltre, per punteggi:

- Inferiori a 20: non si assegna alcun premio;
- tra 21 e 24 si assegna il 50% del premio;
- tra 25 e 27 si assegna il 75% del premio;
- tra 28 e 40 si assegna il 100% del premio.

IL DIRIGENTE

Cortona, _____

.....

IL DIRETTORE DI SETTORE

IL DIPENDENTE (per presa visione)

A) RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2007

Art. 31 c. 2 CCNL 22/01/04

NORMA CONTRATTUALE	IMPORTO	NOTE
--------------------	---------	------

Art. 14 C. 4	€	1.234,85	
Art. 15 C.1 Lett. A) B)	€	270.650,42	Netto lavoro straord.
Art. 15 c. 1 lett. G)	€	26.705,63	L.E.D. 1998
Art. 15 c. 1 lett. h)	€	17.817,76	€ 774,69 ex art. 37c4 CCNL 06/07/95
Art. 15c. 1 lett. J)	€	17.826,16	0,52% monte salari 1997
Art. 15 c. 1 lett. c) f) i) l)	€	-	
Art. 15 c.5	€	-	incr. D.O.
Art. 4 c. 1 CCNL 05/10/01	€	39.323,81	1,1% monte salari 1999
Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/01	€	35.197,70	R.I.A anno 2007
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04	€	23.752,41	0,62% monte salari 2001
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04	€	19.155,17	0,5% monte salari 2001
Art. 4 c. 1 CCNL 09/05/06	€	18.225,33	0,5% monte salari 2003
Art. 29 e D.C.N. 14 ccnl 22/01/04	€	23.881,17	diff. relativo alle posizioni di sviluppo quota da imputare a bilancio € 6451,91/2001; € 8.894,45/2003 e € 8.534,81/2005
Totale risorse stabili (A)	€	493.770,41	

B) RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2007

NORMA CONTRATTUALE	IMPORTO	NOTE	
Art. 15 C.1 lett. D)	€	-	
Art. 15 C.1 Lett. E)	€	10.984,04	20% su € 54.920,22
Art. 15 c. 1 lett. K)	€	-	V. L. 109/94
Art. 15 c. 1 lett. m)	€	-	
Art. 15 c. 2	€	30.852,97	1,2% monte salari 1997
Art. 15 c. 5	€	78.000,00	v. relazione E.F.
Art. 4 c. 3 ccnl 05/10/01	€	-	
Art. 4 c. 4 CCNL 05/10/01	€	-	
Art. 54 CCNL 14/09/00	€	-	
Art. 32 c. 6 CCNL 22/01/04	€	-	
Totale risorse variabili (B)	€	119.837,01	
Totale complessivo A+B	€	613.607,42	

UTILIZZO EFFETTIVO RISORSE STABILI 2007

A)	Totale risorse stabili anno 2007		€ 493.770,41
B)	F.do per le progressioni orizz.li art. 15 c. 2 ccnl 31/03/99	art. 34 c. 3 ccnl 22/01/04	€ 240.023,64
C)	Diff.le effettivo posizioni di sviluppo a carico bilancio	ex art. 29 ccnl 22/01/04 e d.c. n. 14	€ 23.024,16
D)	F.do retribuz. Posizione e risultato p.o. ex art. 17 c. 2 lett. C) ccn. 01/04/99 assestato anno 2007		€ 49.722,78
E)	Indennità comparto ex art. 33 c. 4 lett.b e c) ccnl 22/01/04		€ 72.333,13
F)	Indennità educatr. ex art. 31 ccnl 14/09/00 e ex art 6 ccnl 05/10/01		€ 8.219,24
G)	Indennità U.O.O.C.staff ex art. 15 c. lett. H) ccnl 01/04/99		€ 5.917,92
H)	Indennità specifiche responsabilità ex art. 36 c. 2 ccnl 22/01/04		€ 3.156,87
I)	Compenso compiti di responsabilità ex art. 17 c. 2 lett. F) ccnl 01/04/99 (1200+1800+1200)		€ 4.200,00
	Disponibilità residua risorse stabili effettive 2006 A-B-C-D-E-F-G-H-I		€ 87.172,67

UTILIZZO ULTERIORI RISORSE STABILI 2007

A	Disponibilità residua		€ 87.172,67
B	Progressioni orizzontali 2007 (pro-quota)		€ 17.150,00
	Netto disponibile risorse stabili (A-B)		€ 70.022,67

UTILIZZO RISORSE VARIABILI

	Totale risorse variabili anno 2007		€ 119.837,01
	Indennità di turno e reperibilità ex art. 17 c. 2 lett. D) ccnl 01/04/99 effettiva 2007		€ 60.918,32
	Indennità rischio ex art. 17 c. 2 lett. D) ccnl 01/04/99 effettiva 2007		€ 17.525,28
	Indennità disagio e pronta disponibilità		€ 9.286,06
	Disponibilità ulteriori risorse variabili anno 2007		€ 32.107,35

RIEPILOGO RISORSE COMPLESSIVE DA DESTINARE

		EFFETTIVO
	Netto disponibile risorse stabili	€ 70.022,67
	Netto disponibile risorse variabili	€ 32.107,35
	TOTALE disponibile per incentivi alla produttività anno 2007	€ 102.130,02

A) RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2008

Art. 31 c. 2 CCNL 22/01/04

NORMA CONTRATTUALE	IMPORTO	NOTE
Art.. 14 C. 4	€ 1.234,85	
Art.. 15 C.1 Lett. A) B)	€ 270.650,42	Netto lavoro straord.
Art. 15 c. 1 lett. G)	€ 26.705,63	L.E.D. 1998
Art. 15 c. 1 lett. h)	€ 17.817,76	€ 774,69 ex art. 37c4 CCNL 06/07/95
Art. 15c. 1 lett. J)	€ 17.826,16	0,52% monte salari 1997
Art. 15 c. 1 lett. c) f) i) l)	€ -	
Art. 15 c.5	€ -	incr. D.O.
Art. 4 c. 1 CCNL 05/10/01	€ 39.323,81	1,1% monte salari 1999
Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/01	€ 41.395,02	R.I.A anno 2008
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04	€ 23.752,41	0,62% monte salari 2001
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04	€ 19.155,17	0,5% monte salari 2001
Art. 4 c. 1 CCNL 09/05/06	€ 18.225,33	0,5% monte salari 2003
Art. 8 c. 2 CCNL 11/04/2008	€ 22.660,64	0,6% monte salari 2005
Art. 29 e D.C.N. 14 ccnl 22/01/04 e dich. Cong. N.4 ccnl 09/05/06	€ 33.142,59	diff. relativo alle posizioni di sviluppo quota da imputare a bilancio € 6451,91/2001; € 8.894,45/2003 e € 8.534,81/2005; € 9.261,42/2008
Totale risorse stabili (A)	€ 531.889,79	

B) RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2008

NORMA CONTRATTUALE	IMPORTO	NOTE
Art. 15 C.1 lett. D)	€ -	
Art.. 15 C.1 Lett. E)	€ -	v. D.L. 112/2008
Art. 15 c. 1 lett. K)	€ 6.336,18	Art.2 c.11 L. 244/07
Art. 15 c. 1 lett. m)	€ -	
Art. 15 c. 2	€ 30.852,97	1,2% monte salari 1997
Art. 15 c. 5	€ 71.600,00	v. relazione E.F.
Art. 4 c. 3 ccnl 05/10/01	€ -	
Art. 4 c. 4 CCNL 05/10/01	€ -	
Art. 54 CCNL 14/09/00	€ -	
Art. 32 c. 6 CCNL 22/01/04	€ -	
Totale risorse variabili (B)	€ 108.789,15	
Totale complessivo A+B	€ 640.678,94	

UTILIZZO EFFETTIVO RISORSE STABILI 2008

A)	Totale risorse stabili anno 2008		€531.889,79
B)	F.do per le progressioni orizz.li art. 15 c. 2 ccnl 31/03/99 effettivo 2008	art. 34 c. 3 ccnl 22/01/04	€ 218.707,55
C)	Diff.le effettivo posizioni di sviluppo a carico bilancio	ex art. 29 ccnl 22/01/04 e d.c. n. 14	€ 29.004,74
D)	F.do retribuz. Posizione e risultato p.o. ex art. 17 c. 2 lett. C) ccn. 01/04/99 assestato anno 2008		€ 49.764,00
E)	Indennità comparto ex art. 33 c. 4 lett.b e c) CCNL 22/01/04 effettiva 2008		€ 68.328,44
F)	Indennità educatr. ex art. 31 ccnl 14/09/00 e ex art 6 ccnl 05/10/01		€ 7.205,57
G)	Indennità U.O.O.C.staff ex art. 15 c. lett. H) ccnl 01/04/99		€ 6.004,08
H)	Indennità specifiche responsabilità ex art. 36 c. 2 ccnl 22/01/04		€ 3.153,89
I)	Compenso compiti di responsabilità ex art. 17 c. 2 lett. F) ccnl 01/04/99 (1200+1800+1200)		€ 4.200,00
	Disponibilità residua risorse stabili effettive 2006 A-B-C-D-E-F-G-H-I		€145.521,52

UTILIZZO ULTERIORI RISORSE STABILI 2008

A	Disponibilità residua		€145.521,52
B	Progressioni orizzontali 2007 (a regime piene)		€ 23.500,00
C	Progressioni orizzontali 2008 (pro-quota)		€ 16.200,00
	Netto disponibile risorse stabili (A-B)		€105.821,52

UTILIZZO RISORSE VARIABILI

	Totale risorse variabili anno 2008		€108.789,15
	Indennità di turno e reperibilità ex art. 17 c. 2 lett. D) ccnl 01/04/99 effettiva 2008		€ 60.389,37
	Indennità rischio ex art. 17 c. 2 lett. D) ccnl 01/04/99 effettiva 2008		€ 16.357,16
	Indennità disagio e pronta disponibilità art. 17 c. 2 lett. E) ccnl 01/04/99 effettiva		€ 5.072,67
	Progetto ITER-NET art. 17 c. 2 lett. A) ccnl 01/04/99		€ 5.873,00
	Comp. diritto soggiorno cittadini UE ex art. 2 c. 11 L.244/07- art. 17 c. 2 lett. G)		€ 6.336,18
	Disponibilità ulteriori risorse variabili anno 2008		€ 14.760,77

RIEPILOGO RISORSE COMPLESSIVE DA DESTINARE

		EFFETTIVO
	Netto disponibile risorse stabili	€ 105.821,52
	Netto disponibile risorse variabili	€ 14.760,77
	TOTALE disponibile per incentivi alla produttività anno 2008 ex art. 17 c. 2 lett.a)	€120.582,29