

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 3^a APPENDICE
---	---	--

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, riunitesi in data 10 Maggio 2005 nella sede municipale, costituite in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e composte da:

PARTE PUBBLICA come da delibera G.C. N. 55 DEL 28/04/1999	
IL SINDACO	RAVERA Giuseppe
IL SEGRETARIO COMUNALE	Dott.ssa Russo Rossella
IL RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE	Rag. Veronesi Ornella

PARTE SINDACALE	
F.P. CGIL	Sig. VICINI EUGENIO
FIST CISL	Sig. MARIANI MARINO
F.P.L. U.I.L.	Sig. CASTELLONE MASSIMILIANO
RSU	Sig. CANEPARI FRANCESCO

Richiamato l'accordo collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 24/12/1999 con il quale si rinviava a successivo accordo integrativo per la definizione delle modalità di progressione economica all'interno di ogni categoria previa individuazione di una metodologia permanente di valutazione delle prestazioni;

Richiamato l'appendice al contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 19/12/2000 con il quale si provvedeva a definire i criteri per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

Vista la necessità di dare concreta applicazione a tutti gli istituti contenuti nei CCNL stipulati in data 31.3.1999 e 1.4.1999 e quindi completare con la presente appendice le previsioni contrattuali demandate alla definizione in sede decentrata specificando al meglio l'applicazione delle procedure per la valutazione delle prestazioni e dei risultati di cui all'appendice del 19/12/2000;

Dato atto degli incontri intervenuti tra le parti nel corso del 2004;

ad integrazione di quanto definito nell'ipotesi di accordo stipulato in data 24/12/1999

CONVENGONO QUANTO SEGUE:



**COMUNE
DI SAN ROCCO AL PORTO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
3ª APPENDICE**

**TITOLO I
SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE**

**ART. 1
Finalità**

1. Il sistema di valutazione permanente del personale è finalizzato all'elaborazione di informazioni utili:
 - alle politiche del personale in termini di sviluppo della professionalità e delle prestazioni lavorative dei dipendenti
 - alla gestione dei sistemi di formazione, retribuzione e carriera.
2. I risultati delle valutazioni vengono utilizzati nell'ambito:
 - del sistema di progressione economica all'interno delle categorie di cui al successivo Titolo II
 - del sistema premiante di cui all'art. 3 del C.C.D.I. del 24/12/1999.

**ART. 2
Struttura del sistema di valutazione**

1. Il sistema di valutazione è costituito dagli ambiti, oggetti, indicatori e soggetti competenti indicati nella tabella che segue:

AMBITO	OGGETTO	INDICATORI	SOGGETTO COMPETENTE
PRESTAZIONI INDIVIDUALI	Risultati qualitativi raggiunti nel periodo di riferimento a fronte di comportamenti organizzativi preindividuati.	Metodologia specifica	Il Responsabile sovraordinato. Il Segretario comunale per i Responsabili di Area.
RISULTATI DI ATTIVITA'	Risultati raggiunti a fronte di programmi di attività annuali (PEG, Progetti) e obiettivi individuali predeterminati.	Livello di realizzazione dei risultati attesi	Il Responsabile sovraordinato. Il Segretario comunale per i Responsabili di Area.
FORMAZIONE	Le abilità e le conoscenze acquisite a seguito di percorsi formativi	Metodologia specifica	Il Responsabile sovraordinato. Il Segretario comunale per i Responsabili di Area.
ESPERIENZA	Le abilità e le conoscenze applicate nell'esercizio del ruolo, in riferimento al profilo professionale.	Metodologia specifica	D'Ufficio. Il Responsabile sovraordinato.

**ART.3
Criteri generali di valutazione delle prestazioni individuali**



**COMUNE
DI SAN ROCCO AL PORTO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
3^a APPENDICE**

1. La valutazione delle prestazioni individuali costituisce lo strumento mediante il quale i Responsabili di Area (e il Segretario comunale nei loro confronti) misura i risultati qualitativi e quantitativi da ciascun collaboratore, in relazione alla posizione occupata, al profilo professionale posseduto ed agli obiettivi annualmente assegnati.
2. La valutazione delle prestazioni individuali è un processo continuo al quale partecipano attivamente valutatore e valutato nel definire gli obiettivi di prestazione e miglioramento, nel valutare i risultati e i progressi conseguiti.
3. I criteri prevalenti per l'individuazione dei fattori di valutazione, anche in relazione ad un'esigenza di trasparenza, sono:
 - concretezza – la valutazione deve basarsi su fatti e comportamenti osservabili
 - oggettività – la valutazione deve fare riferimento a parametri definiti
 - completezza – le prestazioni valutate devono riferirsi agli aspetti fondamentali dell'attività professionale
 - contingenza – la metodologia deve essere sottoposta a revisione periodica, in relazione al mutamento delle strategie e delle priorità dell'organizzazione.
4. La metodologia di valutazione delle prestazioni individuali deve prevedere l'analisi di items, graduati secondo una scala di valori legata alla costanza nel tempo del comportamento analizzato.
5. I singoli items di valutazione vengono ponderati, per ottenere una griglia di valutazione che tenga conto dell'effettivo peso di ciascun comportamento in relazione allo specifico profilo da valutare. Pertanto la valutazione utilizza apposite schede distinte per profilo professionale.
6. Nell'ambito del sistema premiante ed in particolare per l'attribuzione del premio di risultato, la valutazione delle prestazioni individuali costituisce quota non superiore al 30%.

ART.4

Modalità di valutazione delle prestazioni individuali

1. Le prestazioni individuali vengono valutate con riferimento all'anno solare.
2. All'inizio di ogni anno, ciascun Responsabile di area dopo aver illustrato con le modalità ritenute più opportune all'intera struttura i piani di attività ed i progetti da realizzare nell'anno, assegna ad ogni dipendente, tenendo conto del profilo e della categoria di appartenenza:
 - gli obiettivi del proprio lavoro, nell'ambito della generale attività della area;
 - gli obiettivi di miglioramento delle proprie modalità operative;
 - nel caso di rideterminazione degli obiettivi e dei piani, il responsabile di area



verifica con i dipendenti l'esigenza di rivedere anche gli obiettivi individuali.

3. Alla fine dell'anno o entro la data comunicata in fase di assegnazione delle attività, il responsabile di area, nell'ambito di un colloquio di valutazione, compila la scheda riguardante la valutazione di ciascun dipendente della propria area, rilasciando all'interessato copia della stessa. Nell'ambito di tale colloquio devono essere messe in luce le eventuali aree di miglioramento o di sviluppo da supportare nel corso del successivo anno; ciò anche al fine di proporre l'effettuazione di opportune azioni formative.
4. L'esito delle valutazioni è trasmesso alla Giunta Comunale che ne prende atto e al Segretario Comunale.
5. Entro 15 giorni dal colloquio, ovvero dal ricevimento della scheda di valutazione in caso di assenza, il dipendente può chiedere la revisione della propria valutazione proponendo le proprie contro deduzioni al Segretario comunale.
6. Il Segretario comunale provvede a:
 - verificare la correttezza procedurale della valutazione espressa
 - verificare la coerenza tra il punteggio attribuito, la valutazione espressa e le relative motivazioni.
7. Ove il Segretario Comunale rilevi incongruenze, anche a prescindere da eventuali richieste di revisione, il responsabile di area-valutatore è invitato ad effettuare una nuova valutazione del dipendente per una eventuale revisione del punteggio in precedenza attribuito"

ART. 5

Modalità di valutazione dei risultati di attività

1. I risultati di attività vengono valutati con riferimento all'anno solare. A tal fine ogni Responsabile di area all'inizio dell'anno redige il piano annuale di attività che viene validato dal Segretario Comunale e dalla Giunta Comunale; il piano viene comunicato in forma scritta ed illustrato a tutti i dipendenti della struttura con le modalità ritenute più opportune.
2. Il piano di attività è soggetto ad integrazioni e modifiche durante il corso dell'anno in relazione alle modifiche derivanti dalle variazioni degli obiettivi strategici apportate dalla Giunta Comunale, nonché da specifiche disposizioni normative; ogni modifica deve essere comunicata ed illustrata ai dipendenti della struttura.
3. Il piano comprende tutte le attività ordinarie e straordinarie.
4. Il Segretario Comunale effettua la valutazione dei risultati di attività nei confronti dei responsabili di area sulla base di quanto annualmente definito dal Peg e valutando gli elementi indicati all'art. 10 del C.C.D.I. del 24/12/1999.
5. La Giunta Comunale prende atto delle risultanze delle valutazioni.



**COMUNE
DI SAN ROCCO AL PORTO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
3^a APPENDICE**

ART.6

Modalità di valutazione dell'esperienza

1. Per la categoria B e B3 e C1 l'esperienza viene valutata d'ufficio con riferimento all'anzianità di servizio di ruolo maturata da ciascun dipendente nella posizione economica della categoria di appartenenza, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, presso il Comune e presso altri enti pubblici.
2. Le frazioni superiori a mesi sei vengono valutate un anno, quelle inferiori non vengono valutate.
3. L'anzianità presso altri Enti deve essere fatta valere dal dipendente con presentazione di certificato di servizio.
4. Non si valuta l'esperienza per le altre posizioni economiche delle categorie C e per la categoria D.

ART. 7

Modalità di valutazione dei risultati formativi

1. I risultati formativi sono valutati con riferimento all'anno solare immediatamente precedente a quello al quale si riferisce la selezione.
2. Per le categorie B il punteggio è calcolato in base alla frequenza di partecipazione ai corsi proposti dall'Amministrazione Comunale, in difetto dell'Ente, viene attribuito il punteggio massimo.
3. Per le categorie C e D il punteggio è attribuito, rispettivamente dal Responsabile e dal Segretario Comunale come segue: a ciascuna attività formativa sono attribuiti massimo punti 10 così suddivisi: punti 3 per la partecipazione a corsi con rilascio di attestato, punti 4 per relazione scritta, punti 3 per esposizione ad altri dipendenti.
4. I dipendenti appartenenti alle categorie B3 amministrativo il punteggio viene attribuito dal Responsabile di area come segue: a ciascuna attività formativa sono attribuiti punti 6 così suddivisi: punti 3 per la partecipazione a corsi con rilascio di attestato, punti 3 per relazione scritta o esposizione ad altri dipendenti.
5. Per gli anni successivi al 2005 l'attribuzione dei punteggi alla relazione e all'esposizione è subordinata alla valutazione positiva del Responsabile di Area o del Segretario Comunale. La valutazione negativa deve essere motivata.
6. Restano fermi i principi di pari opportunità formative e obbligatorietà della formazione per tutti i dipendenti.

TITOLO II

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

ART. 8


Criteria



COMUNE
DI SAN ROCCO AL PORTO

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
3^a APPENDICE

1. Il sistema di progressione economica all'interno delle categorie è finalizzato al riconoscimento della professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori.
2. Nel limite delle risorse annualmente destinate, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto.
3. Le selezioni avvengono per categoria.
4. Le selezioni sono effettuate d'ufficio in base alla valutazione di:
 - . prestazioni individuali,
 - . risultati di attività,
 - . esperienza,
 - . risultati formativicon le modalità previste al Titolo I del presente contratto e alla TABELLA 2 allegata.
5. Accedono alle selezioni i dipendenti di ruolo del Comune che, al 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la selezione, abbiano maturato un periodo di servizio di ruolo non inferiore a tre anni nel profilo e nella posizione economica di appartenenza e siano in possesso dei requisiti di cui alla TABELLA 2 .
6. L'anzianità di servizio di ruolo di cui al comma precedente comprende anche quella maturata in altre pubbliche amministrazioni in qualifica funzionale e categoria corrispondente.
7. In caso di parità di valutazione, si prenderà in considerazione **la valutazione individuale**, quindi la valutazione dei risultati di attività dell'anno. In caso di ulteriore parità si fa riferimento alla maggiore anzianità di servizio maturata all'interno dell'Ente a tempo indeterminato.
8. La Giunta Comunale prende atto delle risultanze della graduatoria conseguente.
9. Ai fini della progressione economica nella categoria vengono valorizzate le valutazioni dell'anno solare immediatamente precedente a quello al quale si riferisce la selezione.
10. Ogni dipendente può partecipare alla selezione per la progressione orizzontale una sola volta nel periodo di vigenza economica di ciascun CCNL.
11. Accede alla progressione economica il 33% del personale di ciascuna categoria.
12. L'attribuzione della progressione economica nella categoria avviene con decorrenza dal 1° gennaio e la selezione tiene conto delle valutazioni delle prestazioni individuali, dei risultati delle attività e dei risultati formativi relativi all'anno immediatamente precedente.
13. In relazione ai requisiti base per l'accesso di cui alle tabelle 2, saranno valutate come positive le prestazioni individuali e di attività in caso di assenza per maternità, infortunio, distacco sindacale e malattia di durata continuativa superiore a sei mesi.

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 3^a APPENDICE
---	---	--

ART. 9
Reperimento risorse.

1. Le risorse destinate alla progressione orizzontale sono definite come segue:
 - utilizzazione del fondo e accantonamento annuale della quota presunta necessaria a consentire, all'1/1 dell'anno successivo, la progressione del personale in ciascuna categoria secondo la percentuale definita all'art. 8;
 - eventuali economie ritornano al fondo e vengono utilizzate e ripartite per l'attribuzione del premio di risultato dello stesso anno di prelevamento.

ART. 10
Norma transitoria

1. Per la progressione economica orizzontale per l'anno 2005 le modalità di selezione sono quelle stabilite dall'accordo del 19/12/2000 (appendice 1 al C.C.D.I. del 24/12/1999) in vigore dal 2001.
2. Gli inquadramenti nelle nuove posizioni economiche hanno decorrenza dal 1/1/2005.
3. Per le valutazioni relative, a tutti i dipendenti, viene attribuito il punteggio massimo relativo ai risultati formativi.
4. Acquisiscono la posizione economica successiva i dipendenti utilmente collocati in graduatoria, nei limiti delle risorse disponibili di € 10.202,00. Eventuali economie ritornano al fondo e vengono utilizzate e ripartite per l'attribuzione del premio di risultato dello stesso anno di prelevamento.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dallo stesso articolo, è prevista una indennità nella misura massima di € 300 annuali a decorrere dal 1/2/2004.
2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
3. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è graduata nel modo seguente:

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 3^a APPENDICE
---	---	--

Descrizione della specifica responsabilità		Indennità annua
Ufficiale di stato civile e anagrafe (due deleghe), con effettivo svolgimento delle attività per 12 mesi a tempo pieno	€	300
Ufficiale di stato civile o anagrafe (una delega), effettivo svolgimento delle attività per 12 mesi a tempo pieno	€	200
Ufficiale di stato civile e anagrafe (due deleghe), svolgimento delle attività in modo discontinuo per 12 mesi a tempo pieno	€	150
Ufficiale di stato civile e anagrafe (due deleghe), svolgimento delle attività in modo discontinuo per 12 mesi a tempo pieno	€	100


4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
€ 300,00	2	€ 600,00
€ 150,00	2	€ 300,00
TOTALE		€ 900,00

5. Eventuali economie ritornano al fondo e vengono utilizzate e ripartite per l'attribuzione del premio di risultato dello stesso anno di prelevamento.

Art. 12 Norma Finale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro, fatte salve le eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico, derivanti dalla stipula di Contratti Collettivi Nazionali, si intende prorogato, per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi, salvo formale disdetta di una delle parti da comunicarsi alla restante parte almeno tre mesi prima della relativa scadenza o stipula di un nuovo contratto integrativo che disciplini diversamente la materia.
2. Le risorse indicate dal presente contratto si intendono automaticamente impegnate, nei limiti indicati dallo stanziamento di bilancio, salvo eventuali successive variazioni che si rendessero necessarie, fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in ordine alla procedura di autorizzazione della spesa.

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 3^a APPENDICE
---	---	--

Letto, confermato e sottoscritto

Sottoscrizione definitiva

San Rocco al Porto, lì 10 Giugno 2005

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:	PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Deliberazione G.C. N. 59 DEL 25/05/2005 – Autorizzazione al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla stipula definitiva dell'appendice 3 al CCDI del 24/12/1999.

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 3^a APPENDICE
---	---	--

TABELLA 1

PROFILI	PROGRESSIONE		FATTORI DI VALUTAZIONE (in %)				
	DA	A	Prestazioni individuali	Risultati di attività	Esperienza	Risultati formativi	Totale
B1	B1 B2 B3 B4 B5 B6	B2 B3 B4 B5 B6 B7	37	37	20	6	100
B3	B3 B4 B5 B6	B4 B5 B6 B7	37	37	20	6	100
C1	C1	C2	40	40	10	10	100
	C2	C3	45	45	0	10	100
	C3 C4	C4 C5					
D1	D1 D2 D3 D4 D5	D2 D3 D4 D5 D6	45	45	0	10	100
D3	D3 D4 D5	D4 D5 D6	45	45	0	10	100

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 3ª APPENDICE
---	---	---

TABELLA 2/1

Categoria B e Categoria B3 Progressione economica orizzontale: selezione valutativa, sui fattori qui di seguito individuati.			
Progressione da - a	Requisiti base per l'accesso	Criteri di valutazione	punti
B1-B2 B2-B3 B3-B4 B4-B5 B5-B6 B6-B7	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Almeno TRE anni di servizio nella posizione economica di appartenenza. ◆ Prestazioni individuali e di attività positive rese dal dipendente negli ultimi TRE anni (superiore alla valutazione di punti 35) ◆ Assenza di sanzioni disciplinari superiore a due rimproveri scritti nel corso dell'ultimo anno ◆ Valutazione di almeno punti 85 sui 100 disponibili 	<u>Prestazioni individuali:</u> Valutazione da punti: 85 a 100 36 a 84 0 a 35	37 proporzione 0
		<u>Risultati di attività:</u> risultato ottenuto nella scheda di rilevazione dell'attività proporzionato a max punti 37 (100:37=risultato:X)	37
		<u>Esperienza:</u> per ogni anno punti 2 fino ad un massimo di punti	20
		<u>Risultati formativi:</u> Frequenza di partecipazione ai corsi proposti dall'Amministrazione Comunale, in difetto dell'Ente, viene attribuito il punteggio massimo. Per ogni corso punti:	6
			100

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 3ª APPENDICE
---	---	---

TABELLA 2/2

Categoria C Progressione economica orizzontale: selezione valutativa, sui fattori qui di seguito individuati.			
Progressione da - a	Requisiti base per l'accesso	Criteri di valutazione	punti
C1-C2	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Almeno TRE anni di servizio nella posizione economica di appartenenza. ◆ Prestazioni individuali e di attività positive rese dal dipendente negli ultimi TRE anni (superiore alla valutazione di punti 35) ◆ Assenza di sanzioni disciplinari superiore a due rimproveri scritti nel corso dell'ultimo anno ◆ Valutazione di almeno punti 85 sui 100 disponibili 	<u>Prestazioni individuali:</u> Valutazione da punti: 85 a 100 36 a 84 0 a 35	40 proporzione 0
		<u>Risultati di attività:</u> risultato ottenuto nella scheda di rilevazione dell'attività proporzionato a max punti 40 (100:40=risultato:X)	40
		<u>Esperienza:</u> per ogni anno punti 2 fino ad un massimo di punti	10
		<u>Risultati formativi:</u> Scheda di valutazione dell'efficacia della formazione Fino ad un massimo di punti	10
			100

Categoria C Progressione economica orizzontale: selezione valutativa, sui fattori qui di seguito individuati.			
Progressione da - a	Requisiti base per l'accesso	Criteri di valutazione	punti
C2-C3 C3-C4 C4-C5	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Almeno TRE anni di servizio nella posizione economica di appartenenza. ◆ Prestazioni individuali e di attività positive rese dal dipendente negli ultimi TRE anni (superiore alla valutazione di punti 35) ◆ Assenza di sanzioni disciplinari superiore a due rimproveri scritti nel corso dell'ultimo anno ◆ Valutazione di almeno punti 85 sui 100 disponibili 	<u>Prestazioni individuali:</u> Valutazione da punti: 85 a 100 36 a 84 0 a 35	45 proporzione 0
		<u>Risultati di attività:</u> risultato ottenuto nella scheda di rilevazione dell'attività proporzionato a max punti 45 (100:45=risultato:X)	45
		<u>Risultati formativi:</u> Punteggi di cui all'art. 7 Fino ad un massimo di punti	10
			100

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 3^a APPENDICE
---	---	--

TABELLA 2/3

Categoria D e Categoria D3			
Progressione economica orizzontale: selezione valutativa, sui fattori qui di seguito individuati.			
Progressione da - a	Requisiti base per l'accesso	Criteri di valutazione	punti
D1-D2 D2-D3 D3-D4 D4-D5 D5-D6	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Almeno TRE anni di servizio nella posizione economica di appartenenza. ◆ Prestazioni individuali e di attività positive rese dal dipendente negli ultimi TRE anni (superiore alla valutazione di punti 35) ◆ Assenza di sanzioni disciplinari superiore a due rimproveri scritti nel corso dell'ultimo anno ◆ Valutazione di almeno punti 85 sui 100 disponibili 	<u>Prestazioni individuali:</u> Valutazione da punti: 85 a 100 36 a 84 0 a 35	45 proporzione 0
		<u>Risultati di attività:</u> risultato ottenuto nella scheda di rilevazione dell'attività proporzionato a max punti 45 (100:45=risultato:X)	45
		<u>Risultati formativi:</u> Punteggi di cui all'art. 7 Fino ad un massimo di punti	10
			100