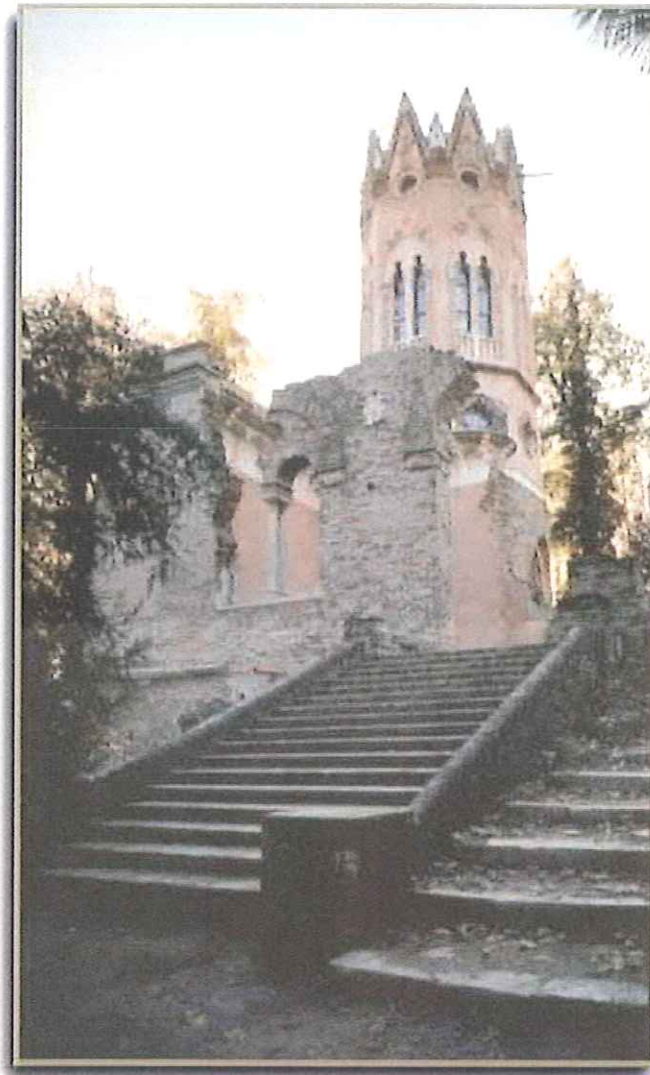


COMUNE DI MIRANO



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte normativa

TRIENNIO 2013 – 2015

Presso la sede Comunale ha avuto luogo, in data 20 dicembre 2013, l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione del seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Mirano.

INDICE

TITOLO I.....	3
Art. 1 - Disposizioni Generali.....	3
Art. 2 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali.....	3
Art. 3 - Assemblee.....	3
Art. 4 - Referendum dei lavoratori.....	4
Art. 5 - Soggetti titolari delle prerogative sindacali.....	4
Art. 6 - Prerogative sindacali.....	4
Art. 7 - Composizione delle delegazioni trattanti.....	5
Art. 8 - Modalità di gestione delle eccedenze di personale.....	5
Art. 9 - Relazioni sindacali.....	5
Art. 10 - Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità (C.U.G.).....	6
Art. 11 - Sviluppo delle Attività Formative.....	7
Art. 12 - Sicurezza nei luoghi di lavoro.....	8
TITOLO II.....	8
Art. 13 - Orario del lavoro.....	8
Art. 14 - Lavoro Straordinario.....	9
Art. 15 - Indennità di turno.....	9
Art. 16 - Part time.....	10
Art. 17 - Telelavoro.....	10
Art. 18 - Compensi ed incentivi al personale con Contratto Formazione Lavoro.....	11
Art. 19 - Compensi ed incentivi al personale con Contratto di lavoro a tempo determinato.....	11
Art. 20 - Compensi ed incentivi al personale in distacco sindacale.....	11
Art. 21 - Miglioramento ambiente di lavoro - prevenzione - sicurezza sui luoghi di lavoro.....	11
Art. 22 - Mobilità interna.....	12
TITOLO III.....	12
Art. 23 - Produttività.....	12
Art. 24 - Procedura di valutazione delle prestazioni.....	14
Art. 25 - Incontro di conciliazione.....	15
Art. 26 - Progetti finalizzati.....	15
TITOLO IV.....	16
Art. 27 - Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità.....	16
Art. 28 - Indennità per particolari responsabilità - lett. f).....	16
Art. 29 - Indennità per specifiche responsabilità - lett. i).....	17
Art. 30 - Reperibilità.....	17
Art. 31 - Indennità maneggio valori.....	17
Art. 32 - Indennità di Rischio.....	18
Art. 33 - Indennità di disagio.....	18
Art. 34 - Vestiario.....	19
Art. 35 - Interpretazioni autentiche.....	19
Art. 36 - Riflessi finanziari conseguenti all'Ispezione ministeriale dell'anno 2010.....	19
ALLEGATI SUB A).....	21
ALLEGATO SUB B).....	22
APPENDICI.....	23
Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali.....	23
Disciplina particolare per il personale educativo degli asili nido.....	25
DICHIARAZIONE A VERBALE.....	26

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naletto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno (UIL):

Bortolato (Dirigente):

TITOLO I

Art. 1 - Disposizioni Generali.

Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente a tempo determinato e indeterminato, sia per la parte normativa che per la parte economica, nel periodo 1.01.2013 – 31.12.2015. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 5, comma 4 - 2° periodo, del CCNL 1.04.1999.

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, nonché le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Con l'intento di perseguire, pur nella distinzione dei ruoli, l'obiettivo di incrementare i livelli di efficienza ed efficacia dei servizi, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale, il presente CCDI disciplina le materie concernenti il rapporto di lavoro, i sistemi e le modalità di gestione e valorizzazione delle Risorse Umane nell'ambito dei criteri generali riguardanti l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Le parti si impegnano a sottoscrivere l'accordo economico entro il 31 marzo di ogni anno.

Art. 2 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali.

L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni luogo di lavoro.

L'Amministrazione assicura alla RSU ed alle OO.SS. la disponibilità di uno spazio di comunicazione sul sito Internet dell'Amministrazione comunale.

Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.

L'Amministrazione comunica annualmente alla RSU e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.

Art. 3 - Assemblee.

La RSU e le OO.SS. a norma dell'art. 2 del CCNL del 7.08.1998 e dell'art. 56 del CCNL 14.09.2000 indicano le Assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.

Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.

Ciascuna Assemblea ha una durata minima di un'ora.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naletto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno (UIL):

Bortolato (Dirigente):

In caso di materie di interesse generale per le quali la durata può essere estesa per un periodo superiore alle 3 ore, sarà necessario, dopo la 3^a ora, assicurare i servizi essenziali, secondo modalità analoghe a quanto previsto in caso di sciopero.

Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'Assemblea rilevando l'assenza mediante utilizzo dei rilevatori di presenza.

In caso di Assemblee che interessino il personale educativo scolastico ovvero il personale operante in sedi distaccate ove si erogino servizi al pubblico detti servizi saranno riattivati entro 20 minuti dal termine dell'assemblea stessa.

La comunicazione dell'indizione dell'Assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'Assemblea, con almeno 72 ore lavorative di anticipo, 24 nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti, e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'Ordine del Giorno.

Art. 4 - Referendum dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 300/1970 possono essere indetti, al di fuori dell'orario di lavoro, dalle RSU e dalle OO.SS., previa approvazione dell'assemblea generale dei lavoratori dipendenti dell'Ente, referendum su materie riguardanti l'attività sindacale, concordandone le modalità organizzative con la Direzione Generale del Comune.

L'Ente metterà a disposizione idonei locali e il supporto necessario, ivi compreso il materiale di cancelleria, per il regolare svolgimento.

Art. 5 - Soggetti titolari delle prerogative sindacali.

I soggetti titolari delle prerogative sindacali, previsti dal primo comma dell'art. 10 del CCN Quadro "sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" sottoscritto il 7/8/98, sono:

- i componenti della RSU;
- i Dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative;
- i Dirigenti sindacali delle associazioni sindacali rappresentative, firmatarie del CCNL Enti Locali, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
- i Dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed Organizzazioni Sindacali non collocati in distacco o aspettativa

Art. 6 - Prerogative sindacali.

I permessi sindacali retribuiti sono utilizzati dai Dirigenti sindacali, dipendenti dell'Amministrazione, nel rispetto del monte ore spettante all'Organizzazione Sindacale di appartenenza e della normativa vigente in materia.

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____
Bisutti (CISL): _____ Naletto (CISL): _____ Ragno(UIL): _____
Busato (CGIL): _____ Berti (CSA): _____
Tozzato (Coordinatore RSU): _____
Scarpa (Dirigente): _____ Lumine (Dirigente): _____ Bortolato (Dirigente): _____

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, la richiesta di fruizione del permesso sindacale va previamente inoltrata al dirigente responsabile della struttura almeno 48 ore prima, salvo fatti indifferibili ed urgenti.

In applicazione dell'art. 30 della L. n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del CCN quadro, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 205. L'Amministrazione comunica, con separato conteggio, i permessi fruiti a tale titolo.

Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere per i loro Dirigenti Sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCN quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.

Art. 7 - Composizione delle delegazioni trattanti.

La composizione della delegazione trattante di parte pubblica è individuata dall'Amministrazione Comunale ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.04.1999 e immediatamente comunicata ai soggetti sindacali.

La delegazione di parte sindacale è composta:

1. dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria;
2. da uno o più rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale Territoriale di categoria firmatari del vigente CCNL

Art. 8 - Modalità di gestione delle eccedenze di personale.

Qualora, in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 34 del D. Lgs. n. 165/2001 e previo confronto sindacale, attuerà tutti gli strumenti normativi che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale approvato annualmente.

Art. 9 - Relazioni sindacali.

I tempi, i modi e le forme dell'azione sindacale rappresentano un elemento importantissimo di garanzia su cui calibrare il funzionamento dell'intero sistema delle relazioni sindacali.

Fatto salvo quanto previsto dai punti successivi, l'Amministrazione garantisce di norma la convocazione delle delegazioni nei termini temporali stabiliti dal CCNL concordando in linea di massima le date.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____
Bisutti (CISL): _____ Naletto (CISL): _____ Ragno (UIL): _____
Busato (CGIL): _____ Berti (CSA): _____
Tozzato (Coordinatore RSU): _____
Scarpa (Dirigente): _____ Lumine (Dirigente): _____ Bortolato (Dirigente): _____

- contrattazione decentrata integrativa (art. 4 e 5 del CCNL 1.04.1999 e art. 5 del CCNL 22.01.2004);
- concertazione (art. 8 del CCNL 1.4.1999 e art. 6 del CCNL 22.01.2004);
- informazione (art. 7 del CCNL 1.4.1999, D. Lgs. n. 150/2009 e art. 5 e 6 del D. Lgs. n. 141/2011);
- procedure di conciliazione e interpretazione autentica.

Le materie oggetto di ciascuno di tali Istituti vengono individuati dai CCNL e dalla normativa vigente che ne fissano anche modalità e dinamiche.

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno, seguito da idonea documentazione da consegnare, di norma, 3 giorni prima alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali.

Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni assunte. Tale verbale dovrà essere chiuso al termine della seduta e sottoscritto da tutti i presenti. Nel caso non fossero rilevate particolari obiezioni al contenuto del verbale della riunione esso si intenderà accettato dai partecipanti alla riunione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Nel caso in cui la RSU e/o più Delegazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione, con gli stessi mezzi, almeno dieci giorni prima dell'incontro e non oltre venti giorni successivi all'acquisizione della richiesta.

Per quanto riguarda la Concertazione, i soggetti componenti la delegazione trattante di parte sindacale, ricevuta la richiesta possono attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'Ente si attiva autonomamente nelle materia oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli negoziali.

Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

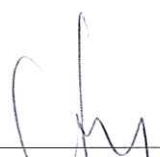


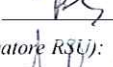
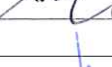
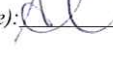

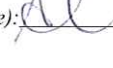


La concertazione si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta.

Sull'esito della concertazione si redige un apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La richiesta di concertazione deve essere rivolta alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto nazionale di riferimento e alle RSU.

Art. 10 - Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità (C.U.G.).

Le parti prendono atto che all'interno del Comune di Mirano è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 e della Direttiva attuativa emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4.03.2011 che ne regola il funzionamento, i compiti e gli obiettivi.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):			
Bisutti (CISL):		Naletto (CISL):	
Busato (CGIL):		Berti (CSA):	
Tozzato (Coordinatore RSU):		Lumine (Dirigente):	
Scarpa (Dirigente):		Bortolato (Dirigente):	
		Ragno(UIL):	

Art. 11 - Sviluppo delle Attività Formative.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.



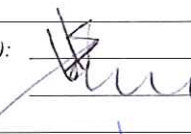


L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al personale dipendente a seguito di specifiche richieste sottoscritte dai Dirigenti comunali, degli esiti di questionari apposti per la raccolta delle esigenze formative all'interno dell'Ente, o di altri organismi di partecipazione.

La formazione e l'aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, avendo riguardo agli aspetti contenuti nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. n. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e di tutto il personale comunale;
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede e sia necessario, in via del tutto residuale ed eccezionale rispetto all'utilizzo dei mezzi pubblici, l'utilizzo del mezzo proprio preventivamente autorizzato dal proprio Dirigente, al dipendente spetta il rimborso delle spese secondo la normativa vigente comunque di importo non superiore alla spesa che il dipendente o i dipendenti avrebbero sostenuto se vi fosse stato l'utilizzo dei mezzi pubblici ai sensi della legge n. 122 del 30.07.2010, art. 6 comma 12, della Circolare n. 36/2010 del Ministero dell'Economia, delle indirizzi espressi dalla Corte dei Conti – sezioni Riunite – n. 8/CONTR/11 e n. 21/CONTR/11, nonché dalla Sentenza n. 139/2012 della Corte Costituzionale.

Il dipendente, oltre a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento, cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché il Dirigente competente ne abbia preventivamente riconosciuta l'utilità in relazione al posto ricoperto.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):		
Bisutti (CISL):	Naletto (CISL):	Ragno(UIL):
Busato (CGIL):	Berti (CSA):	
Tozzato (Coordinatore RSU):		
Scarpa (Dirigente):	Lumine (Dirigente):	Bortolato (Dirigente):
		

Art. 12 - Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Viene individuato il datore di lavoro nella persona di ciascun Dirigente Comunale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene designato ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 81/2008 e gode dei diritti e delle attribuzioni ivi previste.

Sempre ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 81/2008 possono essere nominati sino a tre rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza e per l'aggiornamento del personale in materia di sicurezza.

TITOLO II

Art. 13 - Orario del lavoro.

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con 2 rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

I Dirigenti, nel rispetto delle disposizioni dell'Amministrazione determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

- rendere compatibili i servizi erogati dal Comune con i servizi pubblici e privati del territorio;
- garantire la funzionalità del servizio e le richieste dell'utenza esterna;
- strutturare la prestazione giornaliera affinché non sia frazionata in più di due periodi; la pausa fra i due periodi non potrà essere inferiore alla mezz'ora e superiore all'ora e mezza, salvo eccezionali esigenze di servizio;
- assicurare e garantire particolari articolazioni di orario ai dipendenti in particolari e documentate situazioni di difficoltà familiari.

Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995.

L'Ente provvederà ad approvare un'apposita direttiva interna che disciplini concretamente l'orario di lavoro nel rispetto delle norme comunitarie e contrattuali; nel frattempo continuano ad essere applicate le precedenti direttive adottate dagli organi direttivi comunali.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naletto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno(UIL):

Bortolato (Dirigente):

Art. 14 - Lavoro Straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004 e sono fissate in 180 ore annue per dipendente.

L'Amministrazione comunale si impegna a determinare, con apposita delibera di Giunta Comunale, entro il mese di febbraio di ogni anno il budget finanziario delle Aree organizzative (anche di staff) e a darne successiva comunicazione alle rappresentanze sindacali, ferma l'applicazione dell'art. 14 comma 3 del CCNL 1/4/1999.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

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 dell'1.4.1999 (determinato in 180 ore), viene elevato a n. 270 ore annuali, previa informazione alle RSU, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art.14.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2 lett. b), del CCNL 14.09.2000 incrementata del rateo della 13^mensilità.

La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno - festivo.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Art. 15 - Indennità di turno.

L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naletto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno(UIL):

Bortolato (Dirigente):

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'art. 22 e 52 del CCNL 14.09.2000.

L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL del 22 gennaio 2004.

Art. 16 - Part time.

La disciplina relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale è regolata dall'art. 4 e seguenti del CCNL 14.09.2000, dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008 e dal Regolamento degli uffici e dei servizi comunali.

Il contingente massimo del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità individuate dall'atto organizzativo che sarà adottato sulla base del presente contratto, potrà essere aumentato di un ulteriore 10% (sino cioè al 35) in presenza delle seguenti, gravi e documentate situazioni familiari:

- dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche,
- familiari, così come individuati dall'art. 433 del Codice Civile, che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti,
- genitori con figli di età fino a quattordici anni, in relazione al loro numero,
- particolari motivazioni familiari legate alla necessità di conciliare esigenze di vita e lavoro.

Il Comune regolamenterà, previo confronto, i nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale (*part time*) stabilendo il principio della temporaneità (triennale) delle nuove concessioni.

Art. 17 - Telelavoro.

In attuazione dell'art. 6 - comma 3 - dell'Accordo Quadro Nazionale sul Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni sottoscritto in data 23 marzo 2000 e dell'art. 1 del CCNL del 14.9.2000, l'Amministrazione si impegna a corrispondere al lavoratore, la cui postazione di lavoro di telelavoro sia ubicata presso la sua abitazione, una somma forfetaria, a titolo di rimborso, quantificata con riferimento alle tariffe vigenti, a far data dall'assegnazione del telelavoro.

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____
Bisutti (CISL): _____ Naletto (CISL): _____ Ragno (UIL): _____
Busato (CGIL): _____ Berti (CSA): _____
Tozzato (Coordinatore RSU): _____
Scarpa (Dirigente): _____ Lumine (Dirigente): _____ Bortolato (Dirigente): _____

Il trattamento accessorio sarà regolato dall'accordo economico annuale.

Art. 18 - Compensi ed incentivi al personale con Contratto Formazione Lavoro.

Nel caso in cui fossero stipulati, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale, contratti di formazione lavoro, fermo restando che il trattamento economico spettante al lavoratore è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità di comparto, dalla tredicesima mensilità e dagli altri compensi e indennità connessi alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa, le parti convengono che l'attribuzione degli altri compensi e incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 avvenga nel pieno rispetto, per quanto riguarda entità dei compensi e criteri di valutazione, della parità di trattamento del personale dipendente.

Art. 19 - Compensi ed incentivi al personale con Contratto di lavoro a tempo determinato.

Nel caso in cui fossero attivati, nel rispetto della normativa vigente, contratti di lavoro a tempo determinato, le parti convengono che i lavoratori che partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici in condizione di parità con il personale dipendente di ruolo.

Art. 20 - Compensi ed incentivi al personale in distacco sindacale.

Il personale dipendente in distacco sindacale partecipa alle progressioni orizzontali, ai percorsi formativi ed alla corresponsione delle quote di produttività in condizioni di parità di trattamento con altro personale dipendente.

Art. 21 - Miglioramento ambiente di lavoro - prevenzione - sicurezza sui luoghi di lavoro.

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale, continueranno ad essere svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione. I programmi specifici saranno oggetto di apposito incontro tra le parti.

Il piano sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naletto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno(UIL):

Bortolato (Dirigente):

Art. 22 - Mobilità interna.

Dato atto che la mobilità interna non costituisce materia di contrattazione, le parti contraenti concordano nello stabilire che, prima di avviare processi di mobilità tra diversi Servizi, i Dirigenti interessati ne daranno informazione alle Organizzazioni sindacali e alle RSU.

Gli spostamenti all'interno della stessa Area organizzativa non sono considerati mobilità interna, ma mero atto di organizzazione di competenza esclusiva del Dirigente.

TITOLO III

Art. 23 - Produttività.

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.







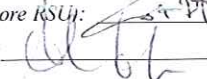


Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previsti nel PEG (Piano esecutivo di gestione).

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di Bilancio dell'Ente lo consentano e sempre, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi vengono corrisposti, con cadenza annuale, esclusivamente a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali. Si precisa che tali compensi sono residuali e sono composti dalle somme ad essi specificatamente destinati e da quelli non liquidati degli altri istituti contrattuali nell'anno di competenza e devono esaurire l'utilizzo del Fondo. Il pagamento avverrà di norma entro il primo trimestre dell'anno successivo.

L'importo delle risorse destinate al finanziamento della produttività viene determinato all'inizio di ciascun anno finanziario e ripartito tra le diverse Aree sulla base del numero dei dipendenti e delle categorie di appartenenza degli stessi così come previsto dalla Dotazione Organica.

Per la determinazione delle quote da assegnare a ciascuna Area si procede sulla base della seguente formula:

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____
Bisutti (CISL):  _____ Naletto (CISL):  _____ Ragno (UIL):  _____
Busato (CGIL):  _____ Berti (CSA):  _____
Tozzato (Coordinatore RSU):  _____
Scarpa (Dirigente):  _____ Lumine (Dirigente):  _____ Bortolato (Dirigente):  _____

Categoria	Parametro (calcolato sulle basi retributive previste dai CCNL)	
B	100	
C	112,9	
D	127,4	
Quota Unitaria	Importo produttività/(n° B*100)+(n° C*112,9)+ (n° D*127,4)	
Quota per categoria		
B	100*QU	
C	112,9*QU	
D	127,4*QU	
Ad ogni Area organizzativa viene assegnato un budget ottenuto moltiplicando la quota per categoria per il personale ricoperto della Dotazione Organica all'inizio dell'anno di riferimento		

La determinazione della quota di produttività spettante a ciascun dipendente avviene sulla base del punteggio conseguito dal dipendente, secondo i seguenti scaglioni:

da 0 a 27: 0 %

da 28 a 40: 30%

da 41 a 50: 70%

da 51 a 60: 100%

La parte di produttività non assegnata in base al sistema di valutazione viene ripartita con le medesime proporzioni tra i dipendenti della stessa Area che hanno ottenuto un punteggio pari o superiore a 28/60mi.

Nel caso di mobilità esterna, cessazione o assunzione di nuovi dipendenti verrà considerato, per il riparto, soltanto il periodo di effettivo servizio prestato.

Per i piani di razionalizzazione si rinvia, per il riparto, agli accordi economici annuali.

Non è valutabile e non percepirà il compenso incentivante il personale che abbia prestato meno di 60 giorni di presenza effettiva in servizio, nel corso dell'anno solare. A tal fine sono considerati giorni di presenza effettiva, a tutti gli effetti, le assenze per congedo di maternità (maternità anticipata e obbligatoria), terapie salvavita, infortunio sul lavoro, permessi sindacali, permessi di cui alla legge 104/1992 e permessi per donazione sangue e per donazione midollo osseo e casi simili.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naleto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno(UIL):

Bortolato (Dirigente):

Per quanto riguarda la quota di proporzionamento del personale in part-time verrà utilizzata la seguente gradualità:

Ore lavorate		ore standard	Percentuale di produttività
36	su	36	100
33	su	36	99
32	su	36	97,78
31	su	36	94,72
30	su	36	91,67
29	su	36	88,61
28	su	36	85,66
27	su	36	82,5
26	su	36	79,44
25	su	36	76,39
24	su	36	75
23	su	36	73,47
22	su	36	70,28
21	su	36	67,08
20	su	36	63,99
19	su	36	60,69
18	su	36	57,50
17	su	36	54,31
16	su	36	51,11
15	su	36	47,92
14	su	36	44,72
13	su	36	41,53
12	su	36	38,33
11	su	36	35,14

Art. 24 - Procedura di valutazione delle prestazioni.

Entro un mese dall'approvazione del Bilancio di previsione di ciascun anno il Dirigente illustra ai propri collaboratori, con opportune modalità, gli obiettivi di fondo da perseguire nell'anno, in relazione al disegno complessivo di sviluppo dell'Ente e all'eventuale Programma di Gestione della propria struttura.

Eventuali variazioni che si rendessero necessarie a causa di eventi non previsti e non prevedibili, sia sul versante degli obiettivi che delle capacità, devono essere formalizzate all'interno della scheda di valutazione.

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____
 Bisutti (CISL): _____
 Busato (CGIL): _____
 Tozzato (Coordinatore RSU): _____
 Scarpa (Dirigente): _____

Naletto (CISL): _____
 Berti (CSA): _____
 Lumine (Dirigente): _____

Ragno(UIL): _____
 Bortolato (Dirigente): _____

Entro il 20 febbraio di ciascun anno il Dirigente compila la scheda, *allegata sub A)* riguardante la valutazione finale di ciascun dipendente riferita all'anno precedente, sentito il personale con incarico di coordinamento.

La scheda di valutazione potrà, su richiesta del dipendente, essere discussa al fine di mettere in evidenza eventuali punti di criticità e suggerire le soluzioni per porvi rimedio.

Il dipendente, se dissenziente, potrà chiederne la discussione in contraddittorio.

Al fine di raggiungere l'obiettivo della tendenziale omogeneità nella valutazione dei dipendenti, l'ente promuove specifiche conferenze di servizio fra i responsabili delle macrostrutture per pervenire a criteri condivisi per l'applicazione dei giudizi.

Il Dirigente consegnerà al valutato, che sottoscriverà per presa visione, la scheda personale, sia delle valutazioni intermedie che finale.

Art. 25 - Incontro di conciliazione.

Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, il dipendente può chiedere la revisione della propria valutazione, chiedendo la discussione in contraddittorio e proponendo le proprie deduzioni al Dirigente che ha effettuato la valutazione.

Il Dirigente fissa entro i 15 giorni successivi l'incontro di conciliazione, allo scopo di verificare la coerenza tra il punteggio attribuito, la valutazione espressa e le relative motivazioni, di fronte ad una Commissione costituita da:

1. un rappresentante del dipendente,
2. un rappresentante dell'Amministrazione,
3. un terzo individuato, in comune accordo dai due precedenti componenti.

Il procedimento dovrà concludersi entro i successivi 20 giorni lavorativi dal suo avvio con il provvedimento definitivo di valutazione.

Art. 26 - Progetti finalizzati.

L'Amministrazione può finanziare nel corso di ciascun esercizio dei progetti aventi particolari finalità che permettano un miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati e l'incremento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa.

Tali progetti verranno finanziati nei limiti finanziari imposti dalla normativa di legge al momento vigente e nel rispetto dei principi formulati dall'art. 15, comma 5, del CCNL 1.04.1999.

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____
Bisutti (CISL): _____ Naletto (CISL): _____ Ragno(UIL): _____
Busato (CGIL): _____ Bertì (CSA): _____
Tozzato (Coordinatore RSU): _____
Scarpa (Dirigente): _____ Lumine (Dirigente): _____ Bortolato (Dirigente): _____

Il corrispettivo per la partecipazione ai progetti non potrà, tendenzialmente¹, superare del 30% la quota di produttività individuale media per categoria prevista nell'anno di riferimento. Eventuali progetti di particolare rilevanza per l'Amministrazione comunale potranno essere attivati concordando le misure del finanziamento complessivo.

Si conviene che la valutazione circa l'effettivo conseguimento dei risultati avverrà di norma trimestralmente.

Con i progetti di cui trattasi è possibile incentivare anche quelle prestazioni che siano effettuate all'interno di una particolare organizzazione che richieda specifici interventi cui non si possa far fronte con gli ordinari strumenti contrattuali, con frequenza anche non del tutto occasionale. Per tali progetti non vale il limite di cui al comma 3.

TITOLO IV

Art. 27 - Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità

Nell'attribuzione delle indennità per posizioni organizzative dovranno comunque essere rispettati al massimo il limite del fondo storico fissato alla data del 31 gennaio 2013, di cui all'art. 17, comma 2 lettera c) del CCNL 1.4.1999.

L'Ente individua, a seguito di apposita procedura di pesatura svolta dai soggetti individuati nel Regolamento degli uffici e dei servizi comunali, i Servizi comunali ai quali attribuire le indennità di posizione organizzativa.

Gli incaricati potranno essere individuati direttamente dal Dirigente competente anche a seguito di apposita selezione interna.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono a termine e vengono conferiti nel rispetto di quanto stabilito dagli art. 9 e seguenti del CCNL 31.03.1999 e successive modifiche.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono revocabili con provvedimento adeguatamente motivato in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi o in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, nel rispetto della procedura prevista dal CCNL.

L'Ente valorizza le Alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. B) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli art. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.

Le indennità per incarichi di posizione organizzativa e per alte professionalità sono alternative fra loro.

Art. 28 - Indennità per particolari responsabilità - lett. f).

Nell'attribuzione delle indennità per particolari responsabilità dovranno comunque essere rispettati i limiti di importo complessivo definiti in sede di Contrattazione decentrata integrativa.

¹ Per "tendenzialmente" si intende una percentuale di tolleranza massima del 5% del 30% in più o in meno.

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____

Bisutti (CISL): _____

Busato (CGIL): _____

Tozzato (Coordinatore RSU): _____

Scarpa (Dirigente): _____

Naletto (CISL): _____

Berti (CSA): _____

Lumine (Dirigente): _____

Ragno(UIL): _____

Bortolato (Dirigente): _____

L'indennità per particolari responsabilità potrà essere riconosciuta al personale dipendente per le motivazioni espressamente richiamate all'art. 17, comma 2 *lett. f)*, del CCNL 1.04.1999 così come modificato dal CCNL 9.05.2006.

Per "particolari responsabilità" si intende lo svolgimento di uno specifico incarico aggiuntivo – quanto a responsabilità - rispetto alle ordinarie funzioni dovute per il profilo professionale rivestito.

Ciascun Dirigente sulla base dello schema *allegato B)* al presente CCDI, pesa i servizi, uffici, o funzioni particolarmente rilevanti (che dovranno essere adeguatamente motivate) assegnati alla sua Area all'interno dell'organizzazione dell'Ente.

La pesatura determinerà il valore delle indennità.

La quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti coinvolti è attuata all'interno del fondo annuo definito in sede di contrattazione entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'Ente.

Art. 29 – Indennità per specifiche responsabilità – lett. i).

(CCNL 1.04.1999 art. 17 – comma 2 , *lett. i)* e CCNL 22.01.2004 art. 36 – comma 2)

Nell'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità dovranno comunque essere rispettati i limiti di importo complessivo definiti in sede di Contrattazione annuale.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, *lett. i)* del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, che non siano destinatari dell'indennità del precedente articolo, è prevista un'indennità, per ogni funzione attribuita, determinata nell'ambito della contrattazione economica annuale.

Art. 30 – Reperibilità.

Il servizio di reperibilità viene finanziato nei limiti dell'importo massimo determinato in sede di contrattazione annuale comunque, a decorrere dall'anno 2013, in misura pari a € 23.000,00 annui, salvo diverso accordo annuale tra le parti.

Per l'applicazione della reperibilità si fa riferimento alla normativa prevista dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000 e alla regolamentazione comunale.

Art. 31 - Indennità maneggio valori.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio (e conseguentemente necessitino di rendicontazione finale) di valori di cassa superiori ad € 100.000,00 annui, compete l'indennità di maneggio valori nella misura giornaliera di € 1,55, per valori compresi tra € 30.000,01 e € 100.000,00 la misura

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____
Bisutti (CISL): _____ Naletto (CISL): _____ Ragno(UIL): _____
Busato (CGIL): _____ Berti (CSA): _____
Tozzato (Coordinatore RSU): _____
Scarpa (Dirigente): _____ Lumine (Dirigente): _____ Bortolato (Dirigente): _____

giornaliera è pari ad € 1,00, tra € 2.000,00 annui ed € 30.000,00 viene riconosciuta un'indennità giornaliera di € 0,52.

Art. 32 – Indennità di Rischio.

La normativa di riferimento per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale è quella stabilita dall'art. 37 del CCNL 14.09.2000 e successive modifiche.

Viene, pertanto, riconosciuta l'indennità di rischio pari ad € 30,00 mensili lordi, a tutto il personale operaio, agli addetti ai parchi ed ai cimiteri, agli assistenti domiciliari, agli assistenti sociali, ai messi comunali ed ai dipendenti che svolgono funzioni assimilabili alle funzioni di messo comunale.

In applicazione dell'art. 37 CCNL del 14.9.2000, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, sono individuati come segue:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, etc.,
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettronici, a motore, etc., solo ove la conduzione di tali mezzi non costituisca contenuto diretto ed imprescindibile della propria prestazione lavorativa,
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzatura e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc., anche non permanenti,
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, etc.,
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute,
- esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie, etc., connessi alle azioni di sollevamento e trazioni particolarmente pesanti.

I Dirigenti competenti individueranno i dipendenti assegnatari di tali indennità sulla scorta delle tipologie di attività lavorativa normalmente assegnate .

Le parti concordano che l'indennità di rischio non compete per le giornate di ferie fruita.

Art. 33 - Indennità di disagio.

Attesa l'impossibilità di assicurare, stante la carenza del personale, la pronta reperibilità per assolvere, al di fuori del normale orario di lavoro, al servizio TSO, si conviene di prevedere, ai sensi dell'art.17 – comma 2 – lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, un'indennità di disagio di € 50,00, da corrispondersi in caso di chiamata, oltre al pagamento del lavoro straordinario al personale coinvolto.

Lo stesso compenso verrà corrisposto ai messi notificatori nei casi in cui si renda necessario il rientro al sabato o in altro giorno (per la coincidenza di 2 o più festività) per garantire la notifica del provvedimento nei termini previsti dalla norma.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naletto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno(UIL):

Bortolato (Dirigente):

Nei casi in cui si rende necessario il rientro in servizio, per la concomitanza di due o più festività successive, per gli adempimenti connessi alla registrazioni degli atti di morte, al personale addetto ai Servizi Demografici viene riconosciuto, oltre al pagamento del lavoro straordinario, un compenso forfettario di € 50,00.

Art. 34 - Vestiario.

L'ente garantisce al personale che necessita di particolari esigenze, per l'espletamento delle proprie mansioni istituzionali, la fornitura di vestiario o indumenti protettivi.

Si individuano i seguenti uffici: messi, uscieri, operai elettricisti, giardinieri, custodi cimitero, autisti, falegnami, idraulici, muratori, personale uffici tecnici addetto a servizi esterni, addetti al centro cottura, asilo nido, polizia municipale.

Su segnalazione del medico competente i capi di vestiario di spettanza del personale indicato al comma precedente potranno essere modificati per meglio adeguarli alle condizioni fisiche del singolo dipendente

Annualmente una commissione composta dal dirigente e/o funzionario del servizio, dal RLS, dal Responsabile della Sicurezza RSPP, nonché dal responsabile del Servizio Economato e Provveditorato, verificherà la congruità della dotazione.

Art. 35 – Interpretazioni autentiche.

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, anche su istanza unilaterale debitamente motivata, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 36 – Riflessi finanziari conseguenti all'Ispezione ministeriale dell'anno 2010.

Le parti prendono atto che a seguito dell'Ispezione ministeriale dell'anno 2010 l'Amministrazione detrarrà a partire dall'anno 2013 in 8 annualità gli importi contestati, pari ad € 271.210,24, in fase di destinazione del Fondo per il trattamento accessorio in misura proporzionale alla generazione del debito stesso (fondo posizioni organizzative a partire dall'anno 2015 e dal Fondo Efficienza Servizi).


Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):



Naletto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno (UIL):

Bortolato (Dirigente):





Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente: dr. Longo _____

Componenti: ing. Lumine _____

Avv. Scarpa _____

Arch. Bortolato _____

Delegazione di parte sindacale:

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (coordinatore):

Tozzato Roberto _____

Organizzazioni Sindacali territoriali

CISL FPS Bisutti Walter _____

CISL FPS Naletto Simone _____

CGIL FP Busato Marco _____

UIL FPL Ragno Mario _____

CSA RAL BERTI: Sergio _____

Letto, confermato, sottoscritto

Mirano, 20 dicembre 2013

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____

Bisutti (CISL): _____ Naletto (CISL): _____

Busato (CGIL): _____ Berti (CSA): _____

Tozzato (Coordinatore RSU): _____

Scarpa (Dirigente): _____ Lumine (Dirigente): _____

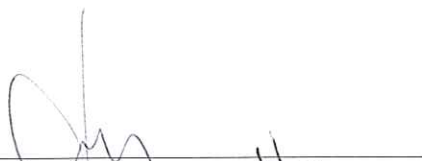
Ragno(UIL): _____

Bortolato (Dirigente): _____

ALLEGATI SUB A)

- SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE, NON P.O., DI CATEGORIA B e C
- SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE, NON P.O., DI CATEGORIA D
- SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI COLLEGATE AI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

Longo (Presidente Delegazione Trattante):



Bisutti (CISL):



Naletto (CISL):



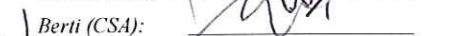
Ragno(UIL):




Busato (CGIL):



Berti (CSA):



Tozzato (Coordinatore RSU):



Lumine (Dirigente):



Bortolato (Dirigente):



ALLEGATO SUB B)

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PESATURA DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI	FASCIA		
			bassa	media	alta
F 1	RESPONSABILITA' GESTIONALE				
F 1.1	RESPONSABILITA' NELLA GESTIONE DELLE RU	(0 - 15)	vedi nota (1)		
F 1.2	RESPONSABILITA' CONNESSA CON IL LIVELLO DI RISCHIO	(0 - 3)	1	2	3
F 1.3	RESPONSABILITA' NEI PROCESSI DECISIONALI	(0 - 7)	3	5	7
F 2	COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI				
F 2.1	COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	(0 - 7)	3	5	7
F 2.2	COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI CON I SOGGETTI ESTERNI	(0 - 7)	3	5	7
F 3	COMPETENZE				
F 3.1	TECNICHE	(0 - 7)	3	5	7
F 3.2	RELAZIONALI	(0 - 5)	1	3	5
F 4	RILEVANZA NELL'ORGANIZZAZIONE				
F 4.1	RILEVANZA ESTERNA	(0-9)	3	6	9
F 4.2	RILEVANZA INTERNA (vedi nota 2)	(0-20-40)	0	20	40
TOTALE (0 - 100)					

(1) punteggio da 0 a 15 in base al numero di personale gestito, assegnando 15 al servizio con più dipendenti e agli altri servizi un punteggio proporzionalmente inferiore in base ai minori dipendenti assegnati.

(2): punteggio: 40 punti massimi (40 per il servizio, 20 per l'ufficio e 0 alle particolari responsabilità).

Longo (Presidente Delegazione Trattante): _____

Bisutti (CISL): _____

Busato (CGIL): _____

Tozzato (Coordinatore RSU): _____

Scarpa (Dirigente): _____

Naletto (CISL): _____

Berti (CSA): _____

Lumine (Dirigente): _____

Ragno(UIL): _____

Bortolato (Dirigente): _____

APPENDICI

Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati le parti considerano essenziali, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 così come modificati ed integrati dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi pubblici che, pertanto, verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il CCNL del 19 settembre 2002:
 - a. stato civile e servizio elettorale;
 - b. igiene, sanità ed attività assistenziali;
 - c. attività a tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
 - d. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
 - e. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
 - f. trasporti;
 - g. servizi concetti l'istruzione pubblica;
 - h. servizi del personale in caso di sciopero fissato tra il 10 ed il 16 del mese;
2. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali di cui al punto 1, viene garantita, nel rispetto di quanto stabilito dall'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni:
 - a. registrazioni di nascita e di morte;
 - b. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
 - c. servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento e tumulazione delle salme;
 - d. servizi di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori per gravi situazioni non eventualmente soddisfatte dalle strutture o servizi preposti;
 - e. servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - I attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - II attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento;
 - III assistenza in caso di sgombero della neve;
 - f. servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge (tale servizio dovrà essere garantito

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naletto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno (UIL):

Bortolato (Dirigente):

solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese);

- g. servizi educativi e scolastici, secondo quanto previsto dagli art.3 e 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19 settembre 2002;
- h. servizi di Protezione Civile da presidiare con personale in reperibilità;
- i. servizi attinenti alla rete stradale, idrica e fognaria, limitatamente alla sicurezza degli impianti tecnologici (squadre di pronto intervento in reperibilità).

3. In conformità a quanto previsto dall'art. 5 – comma 1 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, ai fini di assicurare la continuità delle prestazioni di cui al precedente punto 2, vengono individuati le seguenti Categorie, Profili Professionali e contingenti di personale addetti ai servizi minimi essenziali esonerati dallo sciopero:

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	CONTINGENTE
Servizio di Stato Civile	Istruttore Direttivo o Amministrativo Contabile o Collaboratore Amministrativo	D o C o B	n. 1 (in caso di sciopero in giornata <i>pre</i> o <i>post</i> festiva)
Servizio Elettorale	Istruttore Direttivo o Amministrativo Contabile o Collaboratore Amministrativo	D o C o B	n. 1
Servizio Cimiteriale	Servizio Appaltato		
Servizio di Pronto Intervento ed Assistenza alla Persona	Assistente domiciliare	B	n.2
	Addetto al trasporto	B	n.1
Servizio di Polizia Municipale		D	n.1
	Istruttore Direttivo Maresciallo Agente di Polizia Locale	C	n.1 (contingente previsto per ogni turno di servizio)
Servizio Personale	Istruttore Direttivo o Istruttore Ragioniere	D o C	n. 1
Rete Stradale e Protezione Civile	Funzionario Tecnico o Istruttore Tecnico o Assistente Tecnico o Esecutore	D o C o B	Squadra di pronta reperibilità

4. Il Dirigente o il responsabile del servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà a rotazione fra gli addetti, ove la dotazione organica lo consenta, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le ripartizioni interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - **cinque giorni prima** della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero stesso – i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Tozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naleto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno (UIL):

Bortolato (Dirigente):

5. La su citata procedura non verrà attuata per la parte relativa all'individuazione degli addetti alla Protezione Civile e Rete Stradale, in quanto la squadra di pronta reperibilità risulta già individuata con specifici atti nominativi.

Disciplina particolare per il personale educativo degli asili nido

1. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. d) della legge n. 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero o di un'Assemblea dei lavoratori, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili: svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

2. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati:
- a. non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
 - b. negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);
 - c. ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;
 - d. gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;
 - e. gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.

Longo (Presidente Delegazione Trattante):

Bisutti (CISL):

Busato (CGIL):

Lozzato (Coordinatore RSU):

Scarpa (Dirigente):

Naletto (CISL):

Berti (CSA):

Lumine (Dirigente):

Ragno(UIL):

Bortolato (Dirigente):

DICHIARAZIONE A VERBALE



CSA
Regioni Autonomie Locali
Coordinamento Provinciale
Venezia



DICHIARAZIONE A VERBALE

Premesso che è rimessa alla contrattazione decentrata integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei compensi per la produttività;

richiamando gli ordinari principi in materia di premialità previsti dal CCNL, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi; e che in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività;

visto che nel caso del part time non trattasi di assenza dal servizio ma di un concordato regime d'orario di lavoro ridotto e che risulta dunque possibile stabilire progetti e programmi di produttività conformi all'orario svolto dal/dalla dipendente al fine di valutarne l'attività di servizio e i risultati ottenuti;

considerato che il Contratto integrativo proposto alla sottoscrizione collega attraverso automatismi percentuali le quote massime di compenso per produttività con le percentuali di orario di lavoro del personale in regime di part time;

ritenendo tale criterio discriminante e contrario alle norme che obbligano le amministrazioni a incentivare forme di flessibilità (cfr. art. ART. 7 del D. LGS. N. 165/2001).

Il CSA Regioni e Autonomie Locali sottoscrive con riserva il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo chiedendo che sia tempestivamente inviato al Comitato Unico di Garanzia per acquisirne formalmente il parere prima della sottoscrizione definitiva.

CSA-RAL di Venezia
(Berti Sergio)

Calle Cavalli, S. Marco, n. 4083 - c.a.p. 30124 Venezia - Tel. 041.274.8655 / Fax 041.274.8654
E-mail: csa.veneziana@yahoo.it / sergioberti.csa@gmail.com



COMUNE di MIRANO
Provincia di Venezia

D

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
DEL PERSONALE DI COMPARTO: CAPI SERVIZIO E CAPI UFFICIO CATEGORIA D**

PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE: _____

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE VALUTATO: _____

CATEGORIA: _____

SERVIZIO: _____

AREE DI VALUTAZIONE		SOTTO LE ASPETTATIVE (da 1 a 4)	ASPETTATIVE RAGGIUNTE (da 5 a 7)	ASPETTATIVE SUPERATE (da 8 a 10)
1) - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • ha concretizzato tutte le finalità previste dal proprio ruolo ed ha partecipato attivamente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa; ha definito mete comuni stabilendo aspettative chiare e misurabili e creando un clima favorevole alla riuscita • si è concentrato sui problemi reali ed ha dimostrato di saperli risolvere • ha rispettato i tempi, le scadenze ed i programmi; ha saputo gestire le priorità • è stato garanzia di stabilità e continuità; ha svolto il lavoro in modo affidabile e preciso 				
2) - COMPETENZE ESERCITATE:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • ha dimostrato di saper affrontare le criticità derivanti dal ruolo ricoperto • conosce gli aspetti tecnici, gestionali e amministrativi del proprio lavoro e li applica adeguatamente • ha operato con attenzione ai processi aziendali trasversali (che richiedono flessibilità, iniziativa, visione d'insieme), coordinando il proprio lavoro a quello degli altri 				
3) - ASSUNZIONE DI RESPONSABILITA' E LEADERSHIP:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • è stato orientato al risultato; ha predisposto e organizzato il proprio lavoro in base all'autonomia richiesta dal ruolo; ha avuto buona capacità di iniziativa personale ed ha motivato tutti i componenti del gruppo • è stato attento alle esigenze dell'unità organizzativa assicurandone la fluidità delle attività attraverso la supervisione diretta • ha garantito professionalità nello svolgimento delle proprie funzioni • ha tutelato la riservatezza delle informazioni conosciute e gestite 				
4) - CAPACITA' DI LAVORARE CON GLI ALTRI:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • si è coordinato con i colleghi attraverso un lavoro interfunzionale mantenendo buone relazioni anche con le altre unità organizzative • ha saputo lavorare in gruppo (teamworking); ha ascoltato, compreso, trasmesso e condiviso le sue conoscenze/esperienze a favore dei collaboratori; ha stimolato lo scambio di informazioni ed ha ascoltato opinioni ed idee diverse dalle proprie • si è relazionato in modo da suscitare consenso e ottenere la collaborazione dagli altri per risolvere un problema o realizzare un progetto 				

dipendente: categoria D

5) - APERTURA E FLESSIBILITA' AL CAMBIAMENTO:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • ha adattato il suo comportamento ed il suo lavoro alle esigenze del contesto lavorativo, operando efficacemente in situazioni lavorative contingenti e con persone diverse • ha dimostrato sensibilità ai cambiamenti di processo impegnandosi in lavori innovativi • ha appreso ed applicato con facilità nuove metodologie di lavoro 				
6) - ORIENTAMENTO AL CLIENTE INTERNO/ESTERNO:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • ha individuato i bisogni dei colleghi, e di eventuali utenti, per poter rispondere con tempestività ed efficacia alle richieste • ha tutelato l'utente garantendo comunque il rispetto delle norme • ha dato risposte tempestive • ha messo in pratica buone capacità comunicative dando importanza alla comunicazione positiva intesa come strumento per veicolare le informazioni e fattore chiave per la crescita dell'ente; ha creato un'atmosfera che incoraggia la discussione costruttiva 				
PUNTEGGIO TOTALE (SOMMA DELLE 6 AREE DI VALUTAZIONE)		0		

		Quota di produttività individuale attribuita
VALUTAZIONE INSUFFICIENTE	DA 0 A 27	0%
VALUTAZIONE SUFFICIENTE	DA 28 A 40	30%
VALUTAZIONE BUONA	DA 41 A 50	70%
VALUTAZIONE OTTIMA	DA 51 A 60	100%

DATA DI COMPILAZIONE	_____
FIRMA DEL VALUTATORE	_____
DATA DI CONSEGNA	_____
FIRMA DEL VALUTATO	_____

dipendente: categoria D



COMUNE di MIRANO
Provincia di Venezia

B / C

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
DEL PERSONALE DI COMPARTO: CATEGORIA B / C**

PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE: _____

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE VALUTATO: _____

CATEGORIA: _____

SERVIZIO: _____

AREE DI VALUTAZIONE		SOTTO LE ASPETTATIVE (da 1 a 4)	ASPETTATIVE RAGGIUNTE (da 5 a 7)	ASPETTATIVE SUPERATE (da 8 a 10)
1) - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • ha concretizzato tutte le finalità previste dal proprio ruolo ed ha partecipato attivamente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa • si è concentrato sui problemi reali ed ha dimostrato di saperli risolvere • ha rispettato i tempi, le scadenze ed i programmi; ha saputo gestire le priorità • è stato garanzia di stabilità e continuità; ha svolto il lavoro in modo affidabile e preciso 				
2) - COMPETENZE ESERCITATE:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • ha dimostrato di saper affrontare le criticità derivanti dal ruolo ricoperto • conosce gli aspetti tecnici, gestionali e amministrativi del proprio lavoro e li applica adeguatamente • ha operato con attenzione ai processi aziendali trasversali (che richiedono flessibilità, iniziativa, visione d'insieme), coordinando il proprio lavoro a quello degli altri 				
3) - ASSUNZIONE DI RESPONSABILITA':	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • è stato orientato al risultato; ha predisposto e organizzato il proprio lavoro in base all'autonomia richiesta dal ruolo; ha avuto buona capacità di iniziativa personale • ha garantito professionalità nello svolgimento delle proprie funzioni • ha tutelato la riservatezza delle informazioni conosciute e gestite 				
4) - CAPACITA' DI LAVORARE CON GLI ALTRI:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • si è coordinato con i colleghi attraverso un lavoro interfunzionale mantenendo buone relazioni anche con le altre unità organizzative • ha saputo lavorare in gruppo (teamworking); ha ascoltato, compreso, trasmesso e condiviso le sue conoscenze/esperienze a favore dei collaboratori; ha stimolato lo scambio di informazioni ad ha contribuito allo sviluppo di un clima favorevole • si è relazionato in modo costruttivo ed ha ottenuto collaborazione dagli altri per risolvere un problema o realizzare un progetto 				

dipendente: categorie B e C

5) - APERTURA E FLESSIBILITA' AL CAMBIAMENTO:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • ha adattato il suo comportamento ed il suo lavoro alle esigenze del contesto lavorativo, operando efficacemente in situazioni lavorative contingenti e con persone diverse • ha dimostrato sensibilità ai cambiamenti di processo impegnandosi in lavori innovativi • ha appreso ed applicato con facilità nuove metodologie di lavoro 				
6) - ORIENTAMENTO AL CLIENTE INTERNO/ESTERNO:	PESO 1/6			
<ul style="list-style-type: none"> • ha individuato i bisogni dei colleghi, e di eventuali utenti, per poter rispondere con tempestività ed efficacia alle richieste • ha tutelato l'utente garantendo comunque il rispetto delle norme • ha dato risposte tempestive • ha messo in pratica buone capacità comunicative dando importanza alla comunicazione positiva intesa come strumento per veicolare le informazioni e fattore chiave per la crescita dell'ente 				
PUNTEGGIO TOTALE (SOMMA DELLE 6 AREE DI VALUTAZIONE)		0		

		Quota di produttività individuale attribuita
VALUTAZIONE INSUFFICIENTE	DA 0 A 27	0%
VALUTAZIONE SUFFICIENTE	DA 28 A 40	30%
VALUTAZIONE BUONA	DA 41 A 50	70%
VALUTAZIONE OTTIMA	DA 51 A 60	100%

DATA DI COMPILAZIONE	_____
FIRMA DEL VALUTATORE	_____
DATA DI CONSEGNA	_____
FIRMA DEL VALUTATO	_____

dipendente: categorie B e C



COMUNE di MIRANO
Provincia di Venezia

RAZIONALIZZAZIONE
DELLE SPESE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI COLLEGATE AI PIANI DI
RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE

PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE:

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE VALUTATO:

SERVIZIO:

AREE DI VALUTAZIONE	40%	60%	100%
Grado di partecipazione proficua al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione Comunale per la razionalizzazione delle Spese			

DATA DI COMPILAZIONE	
FIRMA DEL VALUTATORE	
DATA DI CONSEGNA	
FIRMA DEL VALUTATO	

dipendente: scheda x razionalizzazione