

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2018**

In data 13/12/2018, presso la Civica Residenza, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, composta da:

- 1) parte datoriale (designata con deliberazione di Giunta comunale n. 123 del 27/6/2018):
- ◆ Dott.ssa Alessandra Secondari (Presidente)
 - ◆ Dott.ssa Liliana Palmieri
 - ◆ Rag. Elisabetta Orazi
 - ◆ Arch. Lauretta Massei
 - ◆ Arch. Patrizia Roganti
 - ◆ Dott.ssa Barbara Foglia
 - ◆ Dott. Orazio Coppe
 - ◆ Ing. David Brachetti *ASSENTE*

autorizzati alla firma del presente contratto con deliberazione del Commissario prefettizio con i poteri della Giunta comunale n. in data e nel rispetto delle linee guida formulate con deliberazione del Commissario prefettizio con i poteri della Giunta comunale n. 13 in data 23/11/2018

- 2) parte sindacale:
- a) componenti della RSU:
- ◆ Giorgi Roberta
 - ◆ Serenella Gentilucci
 - ◆ Sandro Farabollini
 - ◆ Cristiana Cavagna
- 3) rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria:
- ◆ Alessandro Moretti per CISL – FPS Segreteria di Macerata

**Art. 1
VALIDITA' E DURATA**

Il presente CCDI ha validità per l'anno 2018 e resta in vigore in via provvisoria fino alla sottoscrizione del prossimo CCDI, compatibilmente con le risorse economiche disponibili ed in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali nazionali di lavoro.

Esso si applica ai lavoratori dipendenti del Comune.

Le parti s'impegnano ad avviare il prima possibile le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019/2021, per recepire le modifiche introdotte dal nuovo CCNL Funzioni locali 2016/2018 che non sono di immediata applicazione e che sono rimesse alla contrattazione integrativa.

AM

MM
Luisi Gar
Roberto Giorg

R

St

Art. 2
RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali si svolge nel rispetto di quanto previsto nel titolo II del CCNL Funzioni locali 2016/2018.

Art. 3
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Si confermano i precedenti accordi con cui sono stati fissati i contingenti minimi di personale per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero. Al riguardo si ribadisce la seguente disciplina:

- i responsabili dei singoli servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale da includere nel contingente minimo utilizzando il criterio della rotazione ove possibile;
- i nominativi dovranno essere comunicati agli interessati e alle RSU e OO.SS., entro il quinto giorno precedente allo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero e chiedere la sostituzione ove possibile;
- qualora il personale, individuato per garantire il servizio, nel presentarsi sul luogo di lavoro trovi colleghi che non hanno aderito allo sciopero e in grado di garantire il servizio stesso, potrà aderire allo sciopero dandone comunicazione;
- durante lo sciopero i responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero e/o concedere ferie salvo che queste non siano state richieste precedentemente;
- le OO.SS. che indicano azioni di sciopero a livello locale ne danno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione del lavoro. In caso di revoca dello sciopero le OO.SS. che l'hanno indetto dovranno dare tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale;
- per gli scioperi indetti dalle OO.SS. nazionali vale la comunicazione dalle stesse effettuata a livello nazionale.

Qualora non siano stati predisposti precedenti accordi che fissano i contingenti minimi di personale da garantire in caso di sciopero, l'Ente, entro tre mesi dalla data di stipula del atto, si impegna a predisporre una proposta di accordo ove individua, rispetto alla dotazione ordinaria, la dotazione di personale ritenuta minima nei servizi essenziali. Tale proposta dovrà essere inviata alle OO.SS. ed alle RSU ai fini della trattativa e dell'accordo conclusivo.

Art. 4
DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Per quanto concerne i permessi sindacali si prevede quanto appresso:

- I permessi sindacali retribuiti relativi ai dirigenti sindacali dipendente dell'Ente saranno utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 07/08/98 e successive modificazioni e integrazioni e dalle altre norme vigenti in materia;
- la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie,

Alcena

Contra Cyne²

Contra Cyne

AM

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

qualifiche o profili professionali. L'Amministrazione dovrà mettere a disposizione idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea;

- In caso di assemblea sono assicurati i contingenti minimi di personale che deve garantire i servizi minimi essenziali, così come in caso di sciopero. Tale personale non potrà partecipare all'assemblea se non in reperibilità. Il personale che presta servizio fuori dalla sede ove si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi del lavoro per il tempo strettamente necessario per il trasferimento di sede e alla partecipazione alla assemblea stessa.

Art.5

LAVORO STRAORDINARIO

Si conferma la disciplina relativa alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1/4/1999, all'art. 38 del CCNL del 14/9/2000 ed all'art. 39 del CCNL del 14/9/2000.

Alla corresponsione dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono destinate risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate allo stesso titolo nell'anno 2014, ai sensi dell'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6/7/1995, decurtati della prevista riduzione del 3% confluita dall'anno 2000 nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999.

Tale fondo potrà essere incrementato unicamente per disponibilità derivanti da leggi per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali.

Al 01/01/2018 il fondo dello straordinario è quantificato in Euro 24.547,20.

L'Amministrazione fornisce alle OO.SS., su richiesta, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Settori, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate dal lavoratore dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto di questa materia contrattuale.

In sede di consuntivo gli eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati, in sede di accordo economico annuale, per incrementare la parte relativa alle risorse variabili di cui al fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni locali 2016/2018.

Art. 6

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Il Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (di seguito: Fondo per le Risorse Decentrate) è stato costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, nel rispetto delle limitazioni di legge vigenti, con determinazione del Responsabile del II Settore "Contabilità – Tributi – Economato – Servizi cimiteriali" n. 136/716 del 04/12/2018 per l'anno 2018 (allegati "A" e "B").

L'Amministrazione è tenuta a comunicare alle OO.SS. territoriali ed alle RSU la costituzione del fondo per le risorse decentrate.

L'Ente convoca le OO.SS. e le RSU per l'avvio della contrattazione dell'Accordo Economico Annuale che comprende la possibilità di integrare il fondo, ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, e le modalità di ripartizione dello stesso, ai sensi del vigente CCNL.

L'Accordo economico annuale, debitamente sottoscritto, sarà parte integrante del presente atto.

Roberto G...

[Signature]

Oron

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

[Signature]

Art. 7
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Non previste.

Art. 8
PROGRESSIONI VERTICALI

Non previste.

Art. 9
PROGETTI FINALIZZATI

Non previsti.

Art. 10
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

Indennità per specifiche responsabilità della cat. "D", "C", e "B" di cui all'art. 17 comma 2, lettera F del CCNL 1/4/1999, così come modificato dal CCNL 22/1/04

Non previste.

Art. 11
PRODUTTIVITA'

L'incentivo di produttività viene corrisposto al personale dipendente in base ai risultati della valutazione della performance individuale ottenuti applicando i criteri e le modalità previsti dall'articolo 44 lettera B) del Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 in data 11.05.2007 e ss.mm.ii.

Di seguito, l'estratto dell'articolo 44 lettera B) del Regolamento in parola:

"Performance individuale del personale dipendente:

La misurazione e la valutazione di tale performance è collegata:

- 1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo;*
- 2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- 3. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi;*
- 4. alle capacità e modalità relazionali nei confronti dell'Amministrazione, colleghi ed utenza.*

In particolare, per quanto riguarda i risultati e gli obiettivi raggiunti (punti nn. 1 e 2) si devono prevedere fattori riferiti ai volumi di prodotti/servizi realizzati, al rispetto dei tempi di procedura, alla qualità dei prodotti/servizi realizzati, ecc.

Per quanto riguarda, invece, i comportamenti (punto n. 3) possono essere utilizzati i seguenti indicatori (a titolo esemplificativo):

- flessibilità;*
- capacità relazionali;*
- capacità organizzativa;*
- partecipazione e collaborazione;*
- senso di responsabilità;*
- autonomia decisionale;*
- quantità di attività svolta;*
- crescita professionale;*

Alessandro

Cristina

Roberto Gfr
Carlo Piff
Alm
W
Luca Dan
Or
St

- qualità del lavoro;
- disponibilità;
- rapporti con l'utenza.

La misurazione e la valutazione della performance del personale dipendente spetta ai responsabili dei rispettivi settori di appartenenza, tramite una scheda di valutazione che dovrà essere compilata ed illustrata al dipendente entro la prima settimana del mese di gennaio, con riferimento alla performance dell'anno precedente; il dipendente dovrà firmarla per presa visione.

La responsabilità della valutazione della prestazione lavorativa del personale dipendente è del responsabile di settore.

Quando la valutazione non è condivisa dal dipendente, quest'ultimo può contestarla al responsabile di settore che lo ha valutato e chiederne la modifica, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi della richiesta. In caso di esito negativo, persistendo l'insoddisfazione, il dipendente può attivare la procedura di contenzioso nelle forme previste dalla legge.

I risultati della valutazione sono utilizzati per la corresponsione dell'incentivo di produttività, per la quale si può prendere in considerazione, come indicatore, anche la presenza ordinaria effettiva.

I punteggi da attribuire sono i seguenti:

- punto 1 (obiettivi di gruppo): voto max 2
- punto 2 (obiettivi individuali): voto max 2
- punto 3 (competenze e comportamenti): voto max 4
- punto 4 (capacità relazionali): voto max 2

Totale 10 punti.

Sulla base del punteggio ottenuto nella valutazione, il personale dipendente è collocato in una graduatoria di merito'.

In considerazione di quanto disposto dal d.lgs. 1° agosto 2011, n. 141, correttivo della Riforma Brunetta, che ha rinviato l'entrata in vigore delle fasce di merito alla prossima tornata contrattuale, ma non l'obbligo di adottare il sistema di valutazione, la distribuzione delle risorse economiche avverrà nel seguente modo:

- attribuzione proporzionata dell'incentivo di produttività ai dipendenti che conseguono una **valutazione pari o superiore a 6 punti su 10**.

La valutazione avverrà utilizzando la scheda allegata (Allegato "C"), prendendo ad oggetto la performance individuale resa dal personale dipendente, rapportando, nel caso dei neo assunti, l'importo del compenso spettante ai mesi effettivamente lavorati nell'anno oggetto di rilevazione.

Come previsto dalla disposizione regolamentare sopra riportata, quando la valutazione non è condivisa dal dipendente, quest'ultimo può contestarla al responsabile di settore che lo ha valutato e chiederne la modifica, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi della richiesta. In caso di esito negativo, persistendo l'insoddisfazione, il dipendente può attivare la procedura di contenzioso nelle forme previste dalla legge.

Il termine per contestare la valutazione è di 7 giorni successivi alla data di ricevimento della scheda, decorsi i quali, in assenza di contestazione, essa si intenderà accettata.

In caso di contestazione, il Responsabile di Settore che ha effettuato la valutazione ha 7 giorni di tempo successivi alla data di presentazione della contestazione per riesaminarla, alla luce delle ragioni addotte dal dipendente, decorsi i quali senza che ci sia stata risposta scritta, l'esito dell'esame è da considerarsi negativo.

Nel caso, invece, di esame positivo della contestazione, il Responsabile, entro i 7 giorni, comunica al dipendente l'accoglimento della stessa e la nuova valutazione.

[Handwritten signatures and notes on the right margin:]
 - Top right: *Nehale Gfr*
 - Middle right: *[Signature]*
 - Below middle right: *[Signature]*
 - Below that: *[Signature]*
 - Bottom right: *[Signature]*
 - Bottom left: *[Signature]*
 - Bottom center: *Cristian Caye*
 - Bottom right: *[Signature]*

La somma previsionale di € 17.584,35, quale residuo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, viene al momento destinata all'erogazione ai dipendenti dell'incentivo di produttività, nei limiti dell'importo risultante al netto della liquidazione delle somme spettanti per gli istituti già regolamentati con riferimento all'anno 2018.

Art. 12
ORARIO DI LAVORO

I dipendenti dell'Ente con contratto di lavoro a tempo pieno osservano l'orario lavorativo di 36 ore settimanali, fatto salvo quanto previsto al comma successivo circa il personale che opera a turni.

Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1/4/1999, al personale di vigilanza si applica quanto previsto dal regolamento del 18/10/2004 e successivo accordo del 08/07/2015 in materia di diritto allo svolgimento di n. 35 ore settimanali per il personale turnista.

Art. 13
FLESSIBILITA' D'ORARIO

Al personale dipendente si applica la disciplina di orario flessibile di cui al regolamento prot. n.3060 del 25/02/2003, recepito nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Art. 14
INDENNITA' DI RISCHIO

Fino al 31/12/2018 si applica quanto disposto dal precedente CCDI in materia di indennità di rischio, ovvero, ai sensi di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 14/09/2000 e 41 del CCNL 22/1/2004, la suddetta compete esclusivamente alle figure professionali di seguito individuate nell'ambito della categoria A, B e C.

Assicurando le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente, detta indennità compete ai lavoratori che rivestono i seguenti profili professionali :

- infermiere e operatori di assistenza della casa di riposo solo fino a quando sono inquadrati in Cat. C
- operatori ecologici e operai addetti alla manutenzione;

in quanto si ritiene che le loro prestazioni lavorative comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Tale indennità, quantificata nell'importo mensile previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, compete per il periodo di effettiva esposizione a rischio, non superiore a 11 mesi annui.

Si rinvia alla contrattazione decentrata 2019/2021 la definizione della misura della nuova "Indennità condizioni di lavoro" prevista dall'articolo 70-bis del CCNL Funzioni locali 2016/2018, la quale è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei valori minimi e massimi e dei criteri stabiliti nel suddetto articolo.

Art.15
REPERIBILITA'

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] 6

[Handwritten signature]

La reperibilità è regolata da quanto disposto nell'articolo 24 del CCNL Funzioni locali 2016/2018 e viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.

Il pronto intervento viene assicurato utilizzando a rotazione il personale addetto a tale Servizio, secondo l'organizzazione stabilita dal Responsabile di Settore, sentita l'Amministrazione e le RSU.

Art.16
INDENNITA' DI TURNO

Ai lavoratori turnisti compete l'indennità di turno prevista dall'articolo 23 del CCNL Funzioni locali 2016/2018 per tutte le ore di lavoro ordinario, effettivamente svolte nel mese di riferimento, facenti parte dell'orario di servizio organizzato in turni.

Art. 17
MENSA E BUONI PASTO

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 45, comma 5, del CCNL 14/9/2000, il servizio mensa è gratuito per i dipendenti della casa di riposo che sono tenuti all'assistenza ed alla vigilanza durante l'orario dei pasti. Il relativo tempo è valido a tutti gli effetti per il completamento dell'orario di servizio.

Per tutti gli altri dipendenti per la quantificazione e fruizione dei buoni pasto si rimanda al regolamento approvato in data 9 marzo 2005, recepito nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, nonché all'articolo 26 del CCNL Funzioni locali 2016/2018 in materia di pausa pasto.

Art. 18
INDENNITA' DI NOTIFICA

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14/9/2000, è destinata a favore dei messi notificatori la somma pari al 50% del rimborso dato al Comune per la notifica di ogni atto effettuata per conto dell'amministrazione finanziaria. Tale somma complessiva alimenta il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 per essere totalmente destinata ai soggetti interessati.

Sarà cura del messo redigere un rendiconto annuale delle notifiche effettuate rientranti nella casistica suddetta, con contestuale verifica dell'effettivo pagamento da parte dell'ente richiedente, da consegnare all'Ufficio Ragioneria entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Art. 19
INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 113 DEL D. LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

Le modalità per l'erogazione dell'incentivo di cui all'articolo 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, sono contenute nel Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 246 in data 30 dicembre 2017.

In base alla dichiarazione congiunta n. 9 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, gli incentivi suddetti non vanno inclusi nel tetto del fondo previsto dall'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, come chiarito dalla sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 6/2018, con riferimento a quelli maturati dal 1° gennaio 2018; per quanto riguarda gli incentivi maturati prima del 2018, si considerano esclusi dai limiti del fondo di produttività solo quelli accantonati, in linea con gli ultimi orientamenti della Corte dei Conti.

Art. 20

[Handwritten signatures in blue and black ink]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

MONITORAGGIO E VERIFICHE

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL, le parti si impegnano a costituire apposita commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro.

ART. 21 NORME FINALI

Il presente contratto viene comunicato ai dipendenti nelle forme ritenute idonee a permetterne la più ampia diffusione, nonché pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto delle normative vigenti in materia, unitamente alla Relazione illustrativa tecnico-finanziaria certificata dall'organo di controllo.

Viene, inoltre, trasmesso all'Aran ed al CNEL nei rispetto dei termini previsti dalla legge.

Allegati:

- 1) fondo 2018 ("A")
- 2) previsione spesa 2018 ("B")
- 3) scheda valutazione per produttività ("C")

Parte Pubblica

OO.SS. Territoriali

R.S.U.

[Handwritten signatures in blue and black ink under 'Parte Pubblica']

ASCF [Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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

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

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A)

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018)	153.469,46
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	8.933,14
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	1.141,66
(4) R.I.A. E ASSEgni AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2. C. 3. D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20. D.LGS. 75/2017)	10.060,98
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	5.901,31
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	147.581,97
TOTALE RISORSE STABILI	147.581,97
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3. CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4. CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DIR.IA.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	0,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	13.525,62
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	13.000,00
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. O), CCNL 21.5.2018)	5.000,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	5,45
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. O), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/02/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	31.531,07
TOTALE RISORSE VARIABILI	31.531,07
TOTALE	179.113,04
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	138.648,83
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	138.648,83
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 LORDO	139.132,23
A DEDURRE: RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	139.132,23
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO	LIMITE OK

Dei

Luigi Cristiane Cay

Dei

Lu

gt

Dei

Stp

Abate Gf

SPESA ANNO 2018 FONDO ex art. 68 C.C.N.L. 2016/2018 (ALL. B)

STANZIAMENTO ANNO 2018	€ 179.113,04
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	
PROGRESSIONE ORIZZONTALE - 1 ^a SELEZIONE (1999)	€ 36.629,85
PROGRESSIONE ORIZZONTALE - 2 ^a SELEZIONE (2000)	
PROGRESSIONE ORIZZONTALE - 3 ^a SELEZIONE (2001)	
RIALLINEAMENTO CONTRATTUALE (dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22/1/04)	€ 1.686,32
PROGRESSIONE ORIZZONTALE - 4 ^a SELEZIONE (dall'1/7/2003)	€ 21.270,73
5 ^a PROGRESSIONE (QUOTA 2018)	€ 18.441,79
INDENNITA' DI TURNO VIGILI	€ 16.000,00
INDENNITA' DI TURNO CASA DI RIPOSO	€ 23.000,00
INDENNITA' DI RISCHIO OPERAI E OPERAT. CASA DI RIPOSO	€ 4.000,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA' SERVIZI DEMOGRAFICI	€ 1.500,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	€ 13.000,00
ISTAT	
PIANO CASA	€ 5.000,00
ICI	
PRODUTTIVITA'	
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 21.000,00
TOTALE SPESA PREVISTA ANNO 2018	€ 161.528,69
RESIDUO ANNO 2018	€ 17.584,35

AM

Alcega *Lu. Carmine Cape* *Car. G. Belloni* *gh* *tu* *Don* *MP* *Abule* *gr*



CITTÀ DI TREIA

Provincia di Macerata

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTE – ANNO AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DELL'INCENTIVO DI PRODUTTIVITA'

IL RESPONSABILE DEL __ SETTORE

Vista l'appendice al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data

Dato atto che compete al sottoscritto dare la valutazione alle prestazioni rese da ogni dipendente appartenente al proprio settore;

DISPONE

di valutare la prestazione del dipendente.....nell'anno come segue:

- per il raggiungimento di obiettivi di gruppo ¹	punti...../2
- per il raggiungimento di obiettivi individuali ²	punti...../2
- per le competenze ed i comportamenti ³	punti...../4
- per le capacità relazionali ⁴	punti...../2
per un totale di	punti...../10

I singoli punteggi sono frazionabili in n. **0,25 punti**, graduabili in base al giudizio.

Treia, li.....

IL RESPONSABILE DEL __ SETTORE

¹ Per quanto riguarda i risultati e gli obiettivi raggiunti, si devono prevedere fattori riferiti ai volumi di prodotti/servizi realizzati, al rispetto dei tempi di procedura, alla qualità dei prodotti/servizi realizzati, ecc., tenuto anche conto del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018/2020 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 23 in data 31/01/2018.

² Vedi nota n. 1.

³ Sono oggetto di valutazione la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi; per quanto riguarda, in particolare, i comportamenti, posso essere utilizzati, a titolo esemplificativo, i seguenti indicatori: flessibilità, capacità relazionali, capacità organizzativa, partecipazione e collaborazione, senso di responsabilità, autonomia decisionale, quantità di attività svolta, crescita professionale, qualità del lavoro, disponibilità, rapporti con l'utenza.

⁴ Per quanto riguarda le modalità e capacità relazionali, vanno considerate quelle nei confronti di Amministrazione, colleghi ed utenza.

[Handwritten signatures and names: Andrea, Cristina Cozza, Pachelhuber]

[Handwritten signature]

