

**COMUNE DI NICOTERA**  
**Provincia di Vibo Valentia**

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE - ANNO 2015**

L'anno duemilasedici il giorno quattordici del mese di aprile, previa formale convocazione della Delegazione Trattante – Area Comparto – sono presenti:

**PARTE PUBBLICA:**

Presidente : Dr. Calzone Vincenzo- Segretario Generale;

Componente: Ing. Carmelo Ciampa

Componente: Dr. Angelo Grande

Componente: Sig. Gregorio Milidoni

**PARTE SINDACALE:**

per la R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria):

Componente : La Gamba Doratea - CGIL FP;

Componente: Barbalace Domenico - CGIL FP;

Componente : Vecchio Sisto - CISL FP;

Componente: Corigliano Michele - UIL FPL;

- i rappresentanti provinciali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

**CISL FP : Sig. D'Aloi Antonino**

**UIL FPL : Lo Gatto Raffaele**

Per la definizione dell'ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato Aziendale relativo all'anno 2015. L'ipotesi di seguito riprodotta, siglata dalle parti, è composta di n° 18 articoli, di n° uno allegati (tabella B),

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

*Art. 1*

*Campo di applicazione e durata*

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (di seguito CIDA), redatto ai sensi dell'art. 5 CCNL 01/04/1999 e s. m. e i., e nel rispetto delle norme contenute nel DLgs. 150/2009, si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi

titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa.

2. Il presente CIDA Integrativo per la parte economica e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2013, e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo CIDA o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme che siano incompatibili con il presente CIDA.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - a) specifiche disposizioni del CCNL;
  - b) volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente e dalla Circolare MEF n° 25 del 19/07/2012.

#### *Art. 2*

#### *Servizi minimi essenziali*

1. Il Comune, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00, nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi dipendenti entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Servizi sono individuati:
  - a) Servizio Economico Finanziario, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n. 1 unità.
  - b) Servizio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità.
  - c) Servizio Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; n° 1 unità.
  - d) Servizio Tecnico, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime di pronto intervento in emergenza, da presidiare con personale in reperibilità.
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

#### *Art. 3*

#### *Relazioni sindacali*

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei compiti istituzionali e dei servizi erogati,

coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.

2. Il Comune riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le legittime aspirazioni e le attese dei singoli lavoratori e le finalità e gli obiettivi istituzionali e di risultato auspicati nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.
3. In particolare il sistema delle relazioni sindacali è finalizzato a disciplinare le modalità di gestione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal D.Lgs. 165/01 e s. m. e i., dall'Accordo Governo-OO.SS. del Maggio 2011, dal C.C.N.L. e da eventuali, successive integrazioni e/o modificazioni.

#### *Art. 4*

##### *Clausole di raffreddamento dei conflitti*

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.
- 3.

#### *Art. 5*

##### *Interpretazione autentica*

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, quando insorgono controversie sulla interpretazione di clausole contenute nelle presente CIDA, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di interpretazione autentica per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'accordo di interpretazione autentica, verbalizzato e sottoscritto da tutte le parti firmatarie del CIDA, sostituisce fin dall'inizio della vigenza dello stesso la clausola controversa.
3. Le clausole in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge o contenute nel CCNL, a mente degli artt. 40 e 40 bis del D Lgs. 165/01, si intendono nulle e pertanto non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniale del Responsabile che le ha autorizzate.

#### *Art. 6*

##### *Salute e sicurezza sui posti di lavoro*

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Handwritten signatures and initials on the right margin of the document, including a large signature at the top, a signature in the middle, and initials at the bottom.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a signature on the left and another on the right.

3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro – correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

#### *Art. 7*

##### *Formazione e aggiornamento del personale*

L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.
2. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello eventualmente in distacco sindacale.
3. Le parti concordano che i fondi non spesi rimangono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
4. Il costo della formazione da imputare su tale fondo è quello relativo alla partecipazione a seminari formativi interni ed esterni programmati nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

#### *Art. 8*

##### *Lavoro straordinario*

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile del Servizio ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito per budget ai Servizi, dandone tempestiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la riduzione stabile.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche con responsabilità di chi lo ha autorizzato. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.



4

**TITOLO II**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

*Art. 9*

**Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance**

1. Per l'anno 2015 le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance organizzativa ed individuale quantificate dal responsabile del Servizio Finanziario è pari ad **€ 38.036,86** per progetti obiettivi, sono destinate al finanziamento dei singoli istituti contrattuali per come riportato nel prospetto che segue:

Rischio - art. 37, del CCNL14-09-2000 e art. 41 del CCNL 22-01-2004;	1.500,00
Reperibilità- art. 23 del CCNL 23-09-2000 e art. 11 del CCNL 22-01-2004;	5.200,00
maneggio valori - art. 36 del CCNL 23-09-2000;	750,00
indennità per attività prestata in giorno festivo, art. 24 CCNL 14-9-2000 e art. 14 del CCNL 22-01-2004;.	1.300,00
Totale parziale	9.800,00
compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;	550,00
incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004;	
7) Progressione economica orizzontale, art. 5 del CCNL 31.03.1999	
L'indennità di responsabilità, ai sensi della legge 241/90, compensa l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie di appartenenza i accesso B e C regolamentata dall' art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 1.04.1999 e dell'art. 36del CCNL 2002-2005 e successivamente modificato con l'art. 7, del C.C.N.L. 9/5/2006	17.083,00
Compensi della produttività individuale collettiva, art. 17 del CCNL del 01/04/99 così come modificato dall'art. 37 del CCNL del 22/01/04;	11.812,23
Totale	<b>38.036,86</b>

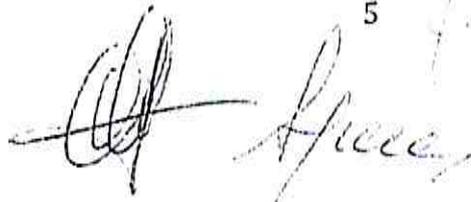
2. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione ai diversi istituti contrattuali, per l'anno 2015 incrementeranno il fondo complessivo destinato alla produttività individuale e collettiva.

*Art. 10*

**Indennità di rischio**

*(art. 37, del CCNL14-09-2000 e art. 41 del CCNL 22-01-2004)*

1. L'indennità di rischio è corrisposta mensilmente, in relazione all'effettiva esposizione al rischio, al personale appartenente alle categorie A o B che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per




l'integrità professionale, tramite l'uso di attrezzature e strumenti di lavoro manuale a condizione elettrica o meccanica per tagli, scavi, costruzioni, ecc. (autista, operaio)

2. Tale indennità, che non è cumulabile con l'indennità di disagio, compete, previa formale attestazione del Responsabile del Servizio, per le sole giornate di effettiva esposizione a rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di € 30,00 lorde, pari ad € 1.500,00, per n° cinque unità e per i seguenti servizi:
- Servizio Tecnico Manutentivo (Operai) tre unità;
  - Servizio Cimiteriale ( operai-) una unità
  - Servizio Pulizia e igiene locali municipali (operaio) una unità.

#### Art. 11

#### Indennità di reperibilità

(art. 23 del CCNL 23-09-2000 e art. 11 del CCNL 22-01-2004)

1. Nei Servizi Tecnici e Protezione Civile, è istituito il servizio di pronta reperibilità per i servizi pubblici essenziali, la cui remunerazione è raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il dipendente in reperibilità, a chiamata, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nel tempo massimo di 30 minuti. In caso di indisposizione o per altri motivi che non permettono la disponibilità del dipendente interessato al pronto intervento, la prevista indennità di reperibilità non è corrisposta. In caso di assenza dal servizio, l'indennità di reperibilità non è dovuta.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata. Qualora la pronta reperibilità coincide con la domenica o comunque con un giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
4. L'importo annuo per tale istituto, per n° sette unità, è pari a € 5.200,00 e per le seguenti aree di pronto intervento:
  - a) Area Tecnica (quattro unità lavorative):
    - Servizio di protezione civile; due unità; (Istruttore tecnico + Esecutore), per 6 ore/giorno/6 giorni mese;
    - Servizio acquedotto, una unità; (Esecutore tecnico) per 6 ore/giorno/6 giorni mese;
    - Servizio cimiteriale, una unità; (Esecutore tecnico), per 6 ore/giorno/6 giorni mese;
  - b) Area Amministrativa: (due unità)
    - Servizio di Stato civile; una unità; (Istruttore amministrativo) per 6 ore/giorno/6 giorni mese;
    - Servizio segreteria una unità; (Istruttore amministrativo + Esecutore )- per 6 ore/giorno/6 giorni mese;
  - c) Area Vigilanza Urbana ( una unità):



- Intervento a tutela della pubblica incolumità e salvaguardia del patrimonio comunale polizia municipale una unità; (Agente P.M.), per 6 ore/giorno/6 giorni mese;

#### *Art. 12*

##### **Indennità di maneggio valori**

*(maneggio valori - art. 36 del CCNL 23-09-2000)*

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa dal quale possono derivare danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'indennità viene attribuita per le seguenti categorie lavorative:
  - Economo e/o addetto al servizio di ragioneria; una unità;
  - Ufficio Anagrafico: una unità;L'indennità verrà attribuita nelle seguenti misure:
  - o Euro 1,50 al giorno per maneggio da Euro 300,00 fino a € 10.000,00 annue risultanti da accertamento;
  - o Euro 2,00 al giorno per chi maneggia oltre 10.001,00 annue risultanti da accertamento.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, previa formale attestazione del Responsabile. L'importo per n° due unità è pari a **€ 750,00**.

#### *Art. 13*

##### **Indennità di orario notturno, festivo e festivo – notturno**

*(art. 24 CCNL 14-9-2000 e art. 14 del CCNL 22-01-2004)*

1. Il trattamento accessorio per attività prestate in giorno festivo o in orario ordinario notturno, o festivo notturno, secondo quanto previsto dall'art. 24 CCNL 14/09/2000, per come modificato dall'art. 14 CCNL 05/10/2001 è liquidato al dipendente che per particolari esigenze di servizio, anche in assenza di rotazione di turno.
2. Le risorse per remunerare tale indennità sono quantificate in **€ 1.300,00** e per i seguenti servizi:
  3. Servizio cimiteriale e manutentiva,;
  4. Vigilanza urbana,;
  5. Servizi acquedotto.

#### *Art. 14*

##### **Indennità di disagio**

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle attività lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, ovvero attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali sono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altri profili professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni ambientali nelle quali può operare.
2. L'indennità di disagio, che non è cumulabile con l'indennità di rischio è corrisposta unicamente al personale di categoria A o B (addetti alle portinerie, messi, centralinisti) formalmente individuato dal Responsabile dei competenti Servizi, che svolge effettivamente, in modo diretto e continuativo, attività lavorative corrispondenti a quelle

Handwritten signatures and initials on the right margin of the document, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the document, including a signature that appears to be 'Aure' and another one above it.

descritte al comma 1 comunicato mensilmente per la conseguente liquidazione al Responsabile del Personale.

3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui ai commi precedenti, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile e non potrà essere di importo superiore ad € 30,00.
4. Tale esposizione dovrà essere certificata dal responsabile del servizio.
5. L'importo assegnato è pari a **€ 550,00**.

AREA	Servizio	N°. unità lavorativa	TOTALE €
Amministrativa	Messo Comunale	1	550,00
	Servizio scuolabus	1	

#### Art. 15

##### *Compensi per specifiche responsabilità al personale della categoria B o C*

1. L'indennità per particolari posizioni di responsabilità riconosce l'impegno e la specifica professionalità del personale della categoria B o C, non incaricato di Posizione Organizzativa, che svolge funzioni di Responsabile di Ufficio.
2. La specifica responsabilità, da remunerare con una indennità pro capite annua lorda di € 2500,00, deve essere attribuita con atto formale del Responsabile del Servizio, ed i benefici economici decorrono proporzionalmente dalla data di formalizzazione dell'incarico, il cui provvedimento deve essere trasmesso al Servizio del Personale.
3. La specifica responsabilità non è cumulabile con l'indennità di particolare responsabilità di cui al precedente articolo.
4. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità è corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile di Servizio dell'effettivo svolgimento delle prestazioni correlate all'incarico in via preventiva ed a consuntivo.
5. L'importo annuo per n° 7 unità è pari a **€ 17.083,00**

Ufficio	N_unità	Importo Unitario	Importo
Area Tecnica	2	2.500,00	5.000,00
Area Amministrativa	3		7.500,00
Area Finanziaria	2 (di cui 1 per mesi 9)		4.167,00
Totale			17.083,00

#### Art. 16

##### *Risorse per compensare la produttività collettiva ed individuale*

1. L'ammontare delle risorse destinate alla produttività collettiva ed individuale, è di **€ 11.812,23**.
2. L'effettivo apporto individuale nell'ambito dei piani di lavoro dovrà essere esercitato dal dirigente responsabile interessato sulla base delle schede individuali di valutazione allegate al presente.
3. Gli esiti della valutazione individuale sono obbligatoriamente comunicati ai singoli dipendenti.

4. I dipendenti interessati, entro cinque giorni lavorativi successivi alla comunicazione, se lo ritengono opportuno, presentano eventuali osservazioni a sostegno delle proprie ragioni e motivazioni.
5. Sulla base degli elementi acquisiti, il responsabile del servizio interessato procede entro cinque giorni dalla ricezione, alla definitiva formalizzazione della valutazione, che trasmessa al dirigente dell'Ufficio Personale per la successiva liquidazione.
6. Sulla base della predetta valutazione, il dirigente del servizio delle politiche Personale, mediante determinazione, provvede alla liquidazione degli importi per i singoli partecipanti in relazione all'apporto individuale nel raggiungimento del risultato e della categoria di appartenenza sulla base della seguente formula:

$$1. X = [QS : OS (p \times c)] \times (p \times c)$$

dove:

X =importo individuale;

QS =risorse assegnate al servizio;

OS = sommatoria dei prodotti del punteggio individuale con il parametro della categoria di appartenenza;

(p x c)= prodotto del punteggio individuale con il parametro della categoria di appartenenza:

p = punteggio individuale;

c = parametro categoria di appartenenza.

Le categorie sono parametrize secondo i seguenti parametri di equivalenza:

Categoria A	parametro	1,40
Categoria B	parametro	1,45
Categoria C	parametro	1,50
Categoria D	parametro	1,70

La quota individuale è la seguente:

Somma Assegnata	N. Dipend.	Quota individuale
11.812,23	29	407,32

#### Art. 18

#### Risorse finalizzate a progetti – obiettivo

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, finanziata con fondi di bilancio, è pari ad euro **6.800,00**, finalizzata a progetti obiettivo che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria del Comune.
2. I seguenti progetti obiettivo, proposti dai Responsabili delle Aree, sono stati svolti al di fuori del normale orario di servizio:

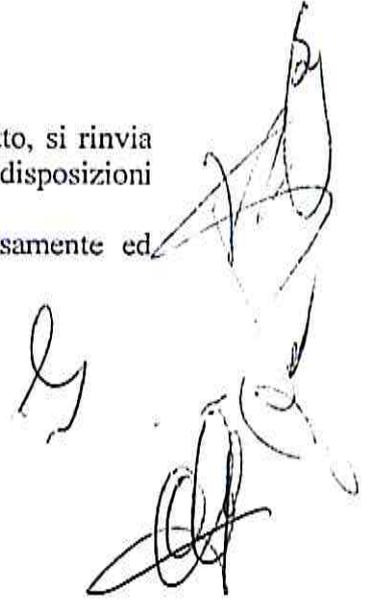
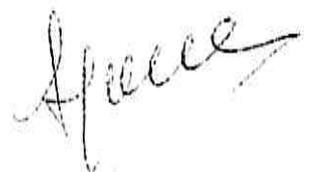
1°. Trasporto Scolastico;	500,00
2°. Segnaletica Stradale e per manifestazioni civili e religiose	18.00,00
3°. Servizio Cimiteriale	1.500,00
4°. Servizio idrico integrato – emergenza periodo estivo	3.000,00
Totale	6.800,00

3. Le suddette attività progettuali, previo relazione conclusiva con esito positivo al raggiungimento degli obiettivi prefissati da parte del Responsabile del progetto, saranno da quest'ultimo liquidate.

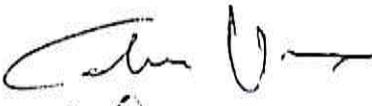
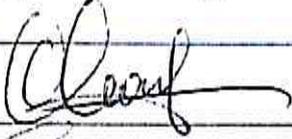
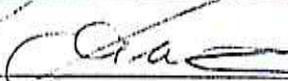
**Art. 19**

***Disposizione finale***

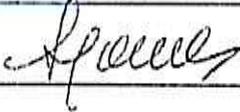
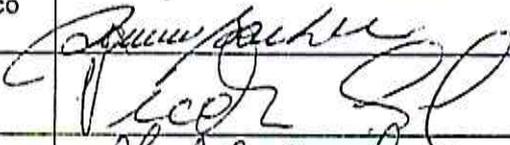
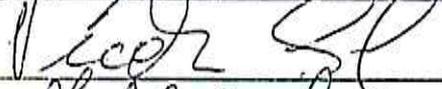
1. Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente contratto, si rinvia integralmente alle vigenti disposizioni contenute nei CC.CC.NN.LL. ed alle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia.
2. Le disposizioni contenute e richiamate nel presente CIDA, se non espressamente ed integralmente riportate, perdono la loro efficacia e non sono applicabili.

Handwritten signature and scribbles in the right margin.Large handwritten signature, possibly reading 'John Van Meek'.Handwritten signature 'Spence' at the bottom right.

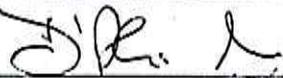
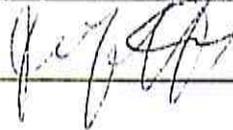
FIRMATO: PARTE PUBBLICA:

Presidente	Dr. Calzone Vincenzo- Segretario Generale	
Componente	Ciampa Carmelo	
Componente	Grande Angelo	
Componente	Milidoni Gregorio	

PARTE SINDACALE: R.S.U

Componente - CGIL FP	La Gamba Doratca	
Componente- CGIL FP;	Barbalace Domenico	
Componente- CISL FP;	Vecchio Sisto	
Componente- UIL FPL;	Corigliano Michele	

- i rappresentanti provinciali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

CISL FP	D'Aloi Antonino	
UIL FPL	Lo Gatto Raffaele	

## TABELLA A

### SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA- Anno 2015

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
	A	B		C	D	
<b>1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>5</b>	<b>75</b>		<b>6</b>	<b>75</b>	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
<b>2) Risultati conseguiti</b>	<b>1</b>	<b>25</b>		<b>1</b>	<b>25</b>	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	<b>Totale</b>			<b>Totale</b>		

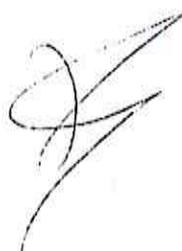
I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", di cui al punto 1 lett. e, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

Nicotera \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DELL'AREA


12

