

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.
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.

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 2013 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 **€ 22.399,41, oltre** 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;	2.100,00
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;	800,00
indennità per attività prestata in giorno festivo, art. 24 CCNL 14-9-2000 e art. 14 del CCNL 22-01-2004;.	1.800,00
compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;	900,00
incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004;	300,00
7) Progressione economica orizzontale, art. 5 del CCNL 31.03.1999	00,00
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. 36 del CCNL 2002-2005 e successivamente modificato con l'art. 7, del C.C.N.L. 9/5/2006	9.800,00
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;	1.499,41
Totale	22.399,41

2. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione ai diversi istituti contrattuali, per l'anno 2014 incrementano il fondo complessivo destinato alla produttività individuale e collettiva.

Aut.

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 **€ 2.100,00**, per n° sei unità e per i seguenti servizi:
 - Servizio scuolabus (Autisti) una unità;
 - 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 prestatato. 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 **€ 800,00**.

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 **€ 1.800,00** 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 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 nella misura di € 1,55 giornaliero, per n° due unità per un costo pari a **€ 800,00**.

AREA	Servizio	N° unità lavorativa	TOTALE €
Amministrativa	Autista Scuolabus	1	900,00
	Messo Comunale	1	

Art. 15

Compensi per particolari responsabilità al personale delle categorie B o C (art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004)

1. L'indennità per particolari responsabilità riconosce l'impegno e la specifica professionalità del personale delle categorie B o C al quale è attribuito con atto formale del Responsabile del Servizio l'incarico di responsabile di procedimento, di particolari responsabilità nei Servizi di Protezione Civile, di responsabilità affidate agli archivisti informatici, o agli addetti agli URP.
2. La particolare responsabilità, da remunerare con una indennità annua lorda di **€ 300,00**, decorre proporzionalmente dalla data di formalizzazione dell'incarico, il cui provvedimento deve essere contestualmente trasmesso al Servizio del Personale. L'indennità è corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Servizio dell'effettivo svolgimento delle prestazioni correlate all'incarico in via preventivo ed a consuntivo.
3. La particolare responsabilità non è cumulabile per incarichi diversi né con la indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo seguente. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.
4. L'importo annuo per n° due unità è pari a **€ 300,00**, per il - Responsabile degli uffici di stato civile e anagrafe, Istruttore amministrativo;

Art. 16

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 € 1.400,00, 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 **€ 8.750,00**.

Ufficio	N_unità	Importo Unitario	Importo
Area Tecnica	2	1400,00	2.800,00
Area Amministrativa	3	1400,00	4.200,00
Area Finanziaria	2	1400,00	2.800,00
		Totale	9.800,00

Art. 17

Risorse per compensare la produttività collettiva ed individuale

1. Il sistema d'incentivazione del personale consiste nell'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione, di compensi correlati al merito, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
2. L'ammontare delle risorse destinate alla performance, per un totale di **€ 1.499,41**, è ripartito in base al numero dei dipendenti in servizio di tutti i Servizi dell'Ente.
3. Il premio incentivante è parametrato tenendo conto della categoria contrattuale posseduta e del punteggio assegnato con la allegata tabella B, parte integrante e sostanziale del presente CIDA;
4. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti e per l'erogazione del compenso sono assegnati alle rispettive aree, tenendo conto delle categorie: (somma assegnata diviso il numero dipendenti:
sulla base delle seguenti percentuali per categoria: Cat. A 100%; Cat. B 110% ; Cat. B3 120% e cat. C 130% :

Somma Assegnata		N. Dipend.	Quota individuale		
1499,41		31			
Quota individuale per categoria		n. dip.ti	Totale per Cat.	Per Area	
Cat. A	€	2		Amministrativa	
Cat. B	€	14		Tecnica	
Cat. B3	€	8		Finanziaria	
Cat. C	€	7		Vigilanza	
Totale					

5. La valutazione individuale deve interessare tutti i dipendenti. Il personale in servizio part time concorre in proporzione oraria al servizio prestato.
6. La valutazione compete al Responsabile del Servizio al quale il dipendente è assegnato, tramite la scheda di valutazione (tabella B). La valutazione viene effettuata annualmente all'anno di riferimento, quindi è trasmessa per competenza al Responsabile del Personale. Copia della scheda di valutazione, contestualmente, è altresì consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.
7. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
8. L'importo massimo da erogare individualmente per tale istituto non può superare il limite massimo dell'importo contrattuale massimo previsto per la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
9. Qualora il dipendente, per la partecipazione a progetti-obiettivo finanziati con fondi comunitari o statali, ovvero per compensi professionali ex art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006, per compensi legali ex art. 27 del CCNL 1.4.1999, per compensi relativi a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 1.4.1999, raggiunga la quota massima erogabile di cui al comma 7, le somme relative alla produttività vengono ripartite sui budget di tutti i Servizi, con i criteri previsti dal precedente comma 2.

Art. 18

Risorse finalizzate a progetti – obiettivo

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, finanziata con fondi di bilancio, pari ad euro **7.800,00**, è 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;	1.500,00
2°. Servizio Cimiteriale	1.500,00
3°. Segnaletica Stradale e per manifestazioni civili e religiose;	1.800,00
4°. Servizio idrico integrato – emergenza periodo estivo;	3.000,00
Totale	7.800,00

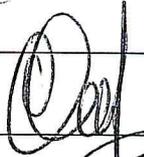
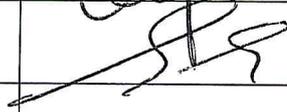
3. Le attività progettuali di che trattasi sono remunerate a consuntivo ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile del progetto.

10

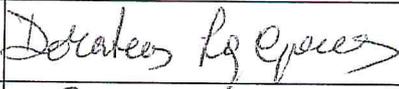
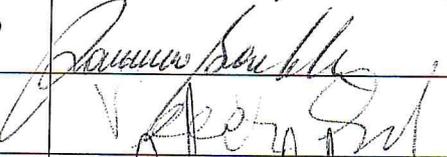
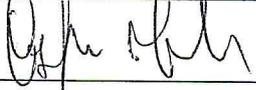
Art. 19
Disposizione finale

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.

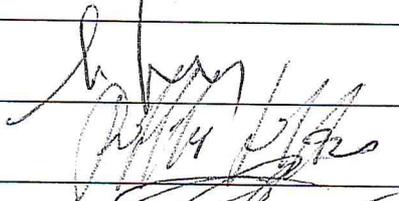
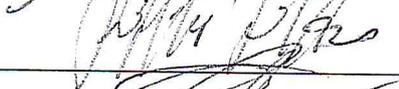
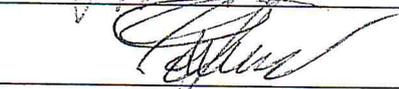
FIRMATO: PARTE PUBBLICA:

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

PARTE SINDACALE: R.S.U

Componente - CGIL FP	La Gamba Doratea	
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 :

CGIL FP		
CISL FP		
UIL FPL		

ce!

TABELLA B

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA- Anno 2014

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
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	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
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	
	Totale			Totale		

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