COMUNE DI

SALA BIELLESE

(Provincia di Biella)

RAPPRESENTANTE SOCIAL DICCAP

RSU

RAPPRESENTANTE CISC FP

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PARTE ECONOMICA 2011

Il Segretario Comunale
Dr. Michelangelo LA ROCCA

Stipulato il ……..
Parere Revisore unico il..
Firmato il ……
Inviato A.r.a.n. il…

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL è così composta:

- per la parte pubblica:
  dott. Michelangelo LA ROCCA — **Segretario Comunale**
  geom. Silvio BARBERA — **Sindaco (Uditore)**

- per la parte sindacale:
  1. I componenti della rappresentanza sindacale unitaria
  Sig.ra Adele BASANA — **RSU**

2. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Dott.Garbaccio Edoardo (CISL FP) Egarbaccio
Giovanni Comoglio (SULPM):

art. 2[2]
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (partecipante alle trattative) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore dei Conti; In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

2
Art 5 ccnl 1.4.99
1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodi- che essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla pre-sentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D. Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripre-sa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

art. 3
VIGENZA DEL CONTRATTO[3]

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL, comunque per l'esercizio finanziario 2011. Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CCID.
Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99 e artt. 31 e succ. del CCNL 22/01/2004) secondo i criteri previsti nel presente CCDIA.
Si da atto che il fondo per l'anno 2011 è stato adeguato al CCNL Biennio Economico 2008-2009 sottoscritto in data 31.07.2009.

RAPPRESENTANTE SUCAH

RAPPRESENTANTE CISL FP

3 Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:
a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi i lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D. Lgs. 29/93;
m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

art. 4
LAVORO STRAORDINARIO

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontanti per l'anno 2011 a € 3.242,60 (di cui €1.956,98 per il servizio tecnico ed € 1.285,60 per il Servizio Finanziario).
2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, alla fine d'ogni trimestre, entro il 30° giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente. La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione trimestrale nel mese successivo a quello del monitoraggio. 3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione .

Il Segretario Comunale
Dr. Michelangelo LA ROCCA

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.
7. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 1/04/1999. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo.

FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 5
Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ANNO 2011

	ANNO 2011
FONDO UNICO CONSOLIDATO	**€ 5.329,97**
Lettera d) primo comma art. 15 Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	
Lettera e) primo comma art. 15 Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c.57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale e collettiva)	
Lettera k) primo comma art. 15 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 (ICI)	
Secondo comma art. 15 Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	**€ 1.517,00**
Quarto comma art. 15 Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), e) e dal c. 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità	
Quinto comma art. 15 In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio PARTE LEGATA ALL'INCRENENTO D'ORGANICO dal 2004	
Quinto comma art. 15	

In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI

ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2004 ACCERTATE NELL' ANNO SI CONSOLIDANO NELL'ANNO SUCCESSIVO (RIA e anzianità Barbero) € **584,03**

Art. 32 c.1, ccnl 22.01.2004
Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, rispetto all'anno 2001

Art. 32 c. 2, ccnl 22.01.2004
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decor- renza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0.50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presen- te articolo. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti.

Art. 32 c. 7, ccnl 22.01.2004

La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).

Art. 4 c. 1, ccnl 9.05.2006
Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, **a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006,** incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo **0,5 % del monte salari dell'anno 2003,** esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 4 c. 2, ccnl 9.05.2006
In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano **dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004,** nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati: a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%; b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.

Art. 8 c. 2 ccnl 11.04.2008 RISORSE STABILI

1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al **39%, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008,** incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo **0,60% del monte salari dell'anno 2005,** esclusa la quota relativa alla dirigenza. € **428,00**

Quota straordinario 2010 non utilizzata (risorsa variabile) **€ 142,46**

Art. 4 c. 2 ccnl 31.07.2009
2. A decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.01.2004:
a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38%;
b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%.
MS 2007 € 84.384,00

Fondo non utilizzato nel 2010 (risorsa variabile) **€ 0**

TOTALE FONDO € **8.001,66**

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE

RAPPRESENTANTE SUCAI

RSU

RAPPRESENTANTE CISL FP

COMUNE DI SALA BIELLESE - PROV. BIELLA

Il Segretario Comunale
Dr. Michelangelo LA ROCCA

RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

art. 6

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ANNO 2011

Dettaglio per singola voce

Turno

E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale.
Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
1. Importo annuo: € 0,00

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 81/2008, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.
Si conviene di corrispondere la predetta indennità mensilmente.
Importo annuo: €. 360,00
• Il personale coinvolto nel predetto progetto è: Esecutore Tecnico/Manutentivo

Disagio

Si considera l'indennità di disagio come l'indennità specifica volta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale.
Importo annuo: €. 360,00
• Il personale coinvolto nel predetto progetto è: Esecutore Tecnico/Manutentivo

Particolari Posizioni di Responsabilità

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo inclusa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.
Importo annuo: €. 1.800,00 IMPORTO PER L'ANNO 2011
• Il personale coinvolto nel predetto progetto è: Istruttore Amministrativo contabile, Responsabile del Procedimento di elaborazione e trasmissione dei dati richiesti dalle procedure di seguito elencate
Servizio tributi e servizio finanziario
Gestione dati CNC
Catasto
Siatel
Ifel-
Anutel
Servizio Elettronico DURC
Verifica inadempimenti Equitalia
Personale - segreteria
Consoc – elenco organizzazioni
Anagrafe prestazioni – gestione incarichi consulenti
GEDAP – funzione pubblica
Conto annuale del personale
Inail

Trasmissioni telematiche di versamenti delle ritenute erariali
Comunicazione assunzioni, dimissioni, ecc.
Trasmissione dati di adesione allo sciopero
Posta elettronica certificata

Tutte le somme, relative alle specifiche sopra elencate eventualmente non erogate, andranno ad incrementare il Fondo A

Reperibilità

E' l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza.
Il rientro in servizio determina il pagamento straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità.
Importo annuo: € 0,00

Maneggio valori

Si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera (da 0,52 a 1,55 €/giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 350 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità.
Indennità di maneggio valori : € 1,03/giorno per Morino e Juglar (circa € 228,66 annue ciascuno) per un totale di € 457,32.

Indennità di Comparto

La somma a carico del Fondo anno 2011, in base ai criteri di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-04 e dalla Tabella D del medesimo CCNL, ammonta a €. 1.644,12

Indennità di Comparto 2011					
Dipendenti	Categoria	mesi lavorati	Importo mensile 01/01/2003	Importo mensile 01/01/2004	Importo annuo
	B	12	6,00	29,58	
	C	12	7,01	34,45	
	D	12	7,95	39,00	
TOTALE					1.644,12

Le somme del presente capitolo eventualmente non erogate andranno ad incrementare il Fondo A

Indennità specifiche Attività

Quota del fondo destinata a compensi per incentivare attività e prestazioni legate alla realizzazione di specifici "Progetti Obiettivo" individuate dall'Ente:
Per l'anno 2011 viene riproposto solo in parte il Progetto Obiettivo "NEVE" per un importo annuo di soli €100,00
• Il personale coinvolto nel predetto progetto è: collaboratore Tecnico - Manutentivo che avrà cura di coordinare il servizio e di intervenire in caso di necessità in sostituzione della ditta incaricata.

Produttività Individuale e Collettiva

Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi €. 1.365,35
(Quota suscettibile d'incremento in seguito ad economie derivanti degli altri fondi)

Il Segretario Comunale
Dr. Michelangelo LA ROCCA

Il Fondo Produttività Collettiva verrà ripartito tra tutti i dipendenti secondo la metodologia di seguito riportata.

Il sistema di incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale;

1. Le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto per numero e categoria;
2. Per la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi si utilizzerà la valutazione del Responsabile ex art. 6 del CCNL -ordinamento (NOP);
3. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o la conferma entro 10 giorni dalla presentazione;
4. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano in modo chiaro e completo ed avrà diritto di averne copia. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della "privacy" e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile del Servizio o Ufficio.

Valutazione delle prestazioni individuali

La valutazione delle prestazioni individuali viene effettuata sulla base dei seguenti criteri individuali:

▪ Capacità tecnica	massimo punti 15
▪ Capacità propositiva	massimo punti 10
▪ Rispetto dei tempi	massimo punti 10
▪ Conseguimento degli obiettivi (*)	massimo punti 50
▪ Capacità relazionale nel Comune	massimo punti 5
▪ Capacità relazionale con l'utenza	massimo punti 5
▪ Adattamento a variazione organizzativa	massimo punti 5
Totale	**punti 100**

(*) la voce "conseguimento degli obiettivi" è strettamente collegata al raggiungimento degli stessi, assegnati nel precedente art. 10.
La valutazione della voce verrà espressa secondo i seguenti punteggi:
- punti da 0 a 29: obiettivo non raggiunto
- punti da 30 a 49: obiettivo parzialmente raggiunto
- punti 50: obiettivo completamente raggiunto

Sono istituite cinque fasce di giudizio sintetico:

- ottimo punti:	100
- distinto punti:	da 87 a 99
- buono punti:	da 66 a 86
- sufficiente punti:	da 51 a 65
- insufficiente punti:	da 0 a 50

Il compenso verrà erogato al raggiungimento del giudizio di almeno "sufficiente" e verrà graduato secondo le seguenti percentuali:

- ottimo:	100%
- distinto:	90%
- buono:	70%
- sufficiente:	60%

La scheda di valutazione individuale sarà compilata dal segretario comunale e riguarderà le prestazioni e non le caratteristiche delle persone ed è rapportata ai risultati complessivi.

Area posizioni organizzative

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli articoli 8 e 11 del CCNL e delle successive modifiche ed integrazioni si individuano le posizioni organizzative secondo i criteri generali, autonomamente predeterminati, tenendo conto dei parametri seguenti:

a) Dimensioni organizzative
b) Responsabilità e relazioni
c) Professionalità
d) Gestione

Conseguentemente, le parti sulla base della disciplina indicata al precedente comma 1) concordano su fatto che le figure professionali sono valutate dal nucleo di valutazione e nominate dal Sindaco.

Progressioni orizzontali e verticali

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali e verticali le parti concordano che saranno applicate le norme vigenti e le norme contenute nel regolamento degli uffici e dei servizi.
Per l'anno 2011 è prevista una progressione orizzontale per un passaggio dalla Cat.B3, posizione B3 alla Cat.B3, posizione B4.con un costo presunto pari ad € 288,91 per 13 mensilità.

Requisiti per la Progressione Economica Orizzontale per la durata del CCIA

Il fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali già realizzate negli anni precedenti ammonta a: €. 1.625,96

art. 7
Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire e monitorare eventuali specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgeranno la propria attività in orario di lavoro, e che sarà composta:

Amministrazione:
Segretario e Responsabile di posizione organizzativa coinvolto;
OO.SS.
Il Rappresentante sindacale di volta in volta designato.
La commissione è convocata da una delle parti.
L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alla delegazione trattante.
Le parti convengono, che il premio incentivante la produttività verrà corrisposto entro 30 giorni dalla firma del presente accordo.

art. 8
Norme finali

Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce ed integra gli accordi precedentemente sottoscritti. Per quanto non contenuto nel presente accordo si rinvia ai contratti precedenti e al CCNL.

In data ..... presso la sede del Comune di SALA BIELLESE, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo per personale del comparto le delegazioni trattanti composte da :

RAPPRESENTANTE SUCPI

RAPPRESENTANTE CISL FP

Il Segretario Comunale
Dr. Michelangelo LA ROCCA

Dott. Michelangelo LA ROCCA - Presidente
Sig. Silvio BARBERA Sindaco (Uditore)
- Per la parte sindacale:
-
3) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Sig.ra Adele BASANA

Hanno siglato il presente contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2011

4) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Dott. Garbaccio Edoardo (CISL FP)
Giovanni Comoglio (SULPM): FICCOP