



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

VERBALE

Oggi, 30 del mese di dicembre dell'anno 2019, a Reggio Calabria presso la sede del Palazzo Municipale, alle ore 13.30, la Delegazione Trattante di parte pubblica e le OO.SS e le RSU.

Dato atto che giorno 20 dicembre 2019 è stato sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno corrente nel quale si

- conferma il CCID parte normativa sottoscritto in data 31 dicembre 2018 anche per il triennio 2019-21 fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI così per come integrato dai seguenti allegati:
Allegato A- Disposizioni aggiuntive al CCID RC sottoscritto in data 31 dicembre 2018;
Allegato B – Criteri per la PEO 2019 e piano di ripartizione;
- approva il piano di utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 (Allegato C).
- concorda la modifica delle schede di produttività da utilizzare per l'anno 2020 da proporre all'amministrazione comunale per la modifica del SMVP (allegato D);
- destina, dopo una verifica a consuntivo che sarà effettuata dal Settore Risorse Umane entro il 30 aprile 2020, tutte le somme non utilizzate nei diversi istituti al finanziamento della produttività per l'anno 2019.

Considerato che:

- La dirigente del Settore risorse Umane ha proceduto con determinazione dirigenziale n. 289 del 30.12.2019, a seguito dell'avvenuta sottoscrizione ed ad una nuova comunicazione del Settore Avvocatura civica, all'impegno delle risorse per il CCID ed alla modifica del fondo decentrato limitatamente alle somme destinate (ART. 27, CCNL 14/9/2000) che comunque non sono soggette a vincolo del fondo decentrato e sono somme a specifiche destinazione di legge.
- il Collegio dei Revisori dei Conti, per come prevede l'art. 40- bis del D.Lgs 165/2001, con il parere del 30 dicembre 2019, ha espresso la positiva certificazione sulla relazione tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di contratto collettivo decentrato;
- che il Nucleo di valutazione ha espresso parere positivo con nota prot. n. 200958 del 27 dicembre 2018 in merito alla coerenza della Metodologia utilizzata ai fini della PEO e della produttività rispetto ai principi della performance, criteri non modificati dal presente accordo.
- La Giunta Comunale, con propria deliberazione ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo;

SOTTOSCRIVONO

il contratto integrativo decentrato anno 2019 stabilendo di:

- confermare il CCID parte normativa sottoscritto in data 31 dicembre 2018 anche per il triennio 2019-21 fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI così per come integrato dai seguenti allegati:
Allegato A- Disposizioni aggiuntive al CCID RC sottoscritto in data 31 dicembre 2018;
Allegato B – Criteri per la PEO 2019 e piano di ripartizione;
- approvare piano di utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 (Allegato C).
 - concordare la modifica delle schede di produttività da utilizzare per l'anno 2020 da proporre all'amministrazione comunale per la modifica del SMVP (allegato D);
 - destinare, dopo una verifica a consuntivo che sarà effettuata dal Settore Risorse Umane entro il 30 aprile 2020, tutte le somme non utilizzate nei diversi istituti al finanziamento della produttività per l'anno 2019.

<p>LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA</p> <p>Il Segretario Generale Avv. Giovanna A. Acquaviva</p> <p>Il Dirigente Risorse Umane e Patrimonio Dott.ssa Carmela Stracuzza</p> <p>Il Dirigente Finanze e Tributi Dott. Francesco Consiglio</p>	<p>Le OO.SS <i>Fi CGIL Francesco Coletti</i> <i>ELSL FP</i></p> <p>R.S.U. <i>Alto P...</i> <i>...</i> <i>...</i></p>
--	--

Firmato da:
ACQUAVIVA GIOVANNA ANTONIA
Motivo:
sottoscrizione contratto

Data: 30/12/2019 23:35:58

ALLEGATO A

DISPOSIZIONI AGGIUNTIVE AL CCID RC SOTTOSCRITTO IN DATA 31 DICEMBRE 2018

Art. 2 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Art. 56 -quater CCNL 21/05/2018

Ai proventi delle violazioni stradali, di cui all'art. 208, commi 4, lett.c), e 5, D.Lgs. n. 285 del 1992, possono finanziare anche le indennità per il servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 2016-18 nella misura massima:

- del 50% di quanto inserito in sede di costituzione del fondo a seguito di deliberazione di Giunta Comunale di destinazione dei proventi a finanziamento dell'attività esterna dei vigili.
- del restante 50% per il finanziamento di progetti finalizzati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;

Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;

A partire dell'anno 2020:

- Compensare il personale non incaricato di funzioni di posizione organizzativa e formalmente incaricato della responsabilità di Servizio, con una indennità annua complessiva di €2.200,00, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 22.01.2004.
- Compensare il personale formalmente assegnato a responsabilità di Ufficio con una indennità annua complessiva di € 1.700,00.

Art. 27 Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge omissis..

Con riferimenti alla destinazione dei proventi per il personale coinvolto nella "Celebrazione dei Matrimoni ed Unioni Civili in varie Sede comunali nonché in altre sedi di proprietà pubblica e sede di proprietà privata" la seguente ripartizione: il 25% degli introiti al personale di comparto distribuendo tali proventi per il 50% agli ufficiali di Stato Civile e per il restante 50% ai collaboratori amministrativi ed agli ausiliari coinvolti nell'attività.

a.2) Addetti al servizio di prevenzione e protezione (Punto 1 e 2 della declaratoria)

Per il servizio di prevenzione e protezione è previsto € 5 euro giornaliero prestazione per attività di prevenzione in manifestazioni svolte al di fuori dell'orario di ufficio dall'Amministrazione (obbligatorio attestato svolgimento corso ed effettiva prestazione del servizio) a cui va aggiunto lo straordinario ove dovuto; Dopo la mezzanotte l'indennità è aumentata a 10 euro.

Per il servizio svolto durante l'orario lavoro ordinario è stabilita in euro 2,00 presso strutture al coperto ed in euro 4,00 presso strutture aperte.

L'amministrazione si impegna a svolgere corsi di formazione al fine di allargare la platea del personale da poter coinvolgere nel servizio. Le modalità di gestione del servizio sono regolamentate con atto dell'amministrazione.

3. Art. 3 Indennità di servizio esterno Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018

A partire dal 2020, 5,50 euro il diurno, 8 euro il notturno, 10 euro in caso di attività resa durante la giornata di riposo o nei c.d. superfestivi (corrispondenti alle festività nazionali). Il seguente aumento è comunque subordinato al rispetto dei limiti del budget assegnato € 105.000,00. L'articolo sarà ridiscusso in sede di definizione del nuovo CCID 2020 anche in considerazione dei nuovi orientamenti ARAN (FCLAI dell'ARAN).

MODIFICHE alla tabella criteri indennità di disagio.

Profilo	disagio	indennità
a.4.2 Ausiliario interno che svolga mansioni in modo prevalente di: - CUSTODE MERCATO ITTICO	2	2,5 GIORNO



DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Le parti convengono sulla convocazione di un tavolo tecnico entro il mese di gennaio 2020 finalizzata alla liquidazione dei Piani di Razionalizzazione anni 2015 e 2016.
2. le Rsu e le OO.SS. chiedono all'amministrazione comunale la ridefinizione dell'atto di indirizzo della Giunta comunale in merito al riparto della riduzione del lavoro straordinario per l'anno 2020.
3. Dichiarazione CSA allegata al presente verbale presentata nota in data odierna.

Alti
Rsu
OO.SS.
CSA

COMUNE DI REGGIO CALABRIA
ACCORDO CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.
Allegato al CCDI – Anno 2019

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti secondo gli importi stabiliti annualmente dall'accordo di destinazione. La PEO è da applicare e calcolare, per ogni annualità, sul n° dei soggetti aventi titolo a partecipare ogni anno alle selezioni, all'interno di ogni categoria e tipologia di PEO all'interno della categoria (il calcolo avviene con arrotondamento all'unità superiore) e per ogni settore (unità organizzativa di primo livello).

2. La PEO è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente, salvaguardando i principi di imparzialità previsti dalla normativa vigente. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

La procedura di valutazione, la definizione delle graduatorie e l'attribuzione della PEO devono effettuarsi di norma entro il 30 marzo dell'anno successivo alla stipula dell'Accordo decentrato.

3. Le parti, con riferimento al 1° comma, concordano di destinare per la progressione economica orizzontale per l'anno 2019, la somma totale complessiva risultante nella successiva **Tabella A**, per come suddivisa per Categoria giuridica di appartenenza.

4. Per l'anno 2019, sulla base della suddetta disponibilità finanziaria le parti concordano che la PEO sarà assegnata mediante una graduatoria per settore basata sulla *valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto*, alla PEO da ciascun dipendente integrato con l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento secondo la tabella B. L'esperienza maturata nell'ambito di riferimento verrà valutata attraverso un'apposita scheda redatta dal dirigente di settore.

L'attribuzione avviene sulla base di apposite graduatorie per settore per Categorie pubblicate dal Settore Risorse Umane a seguito dell'invio da parte di ogni Dirigente delle Graduatorie di Settore e delle relativa completa documentazione prodotta.

La procedura complessiva deve essere sottoposta al parere del Nucleo di Valutazione.

5. Possono accedere ad ogni procedura di selezione annuale per l'inquadramento nella posizione economica orizzontale successiva i dipendenti a tempo indeterminato in possesso del requisito di almeno 24 mesi di servizio nell'Ente ed almeno 24 mesi di permanenza nella categoria economica posseduta, riferiti ambedue alla data del 31/12/2017 compreso.

Sono ammessi a valutazione anche i dipendenti posti in quiescenza o cessati dal Servizio nel corso dell'anno.

La decorrenza del beneficio della PEO ha in ogni caso effetto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione del contratto, allo stesso modo per gli anni successivi.

6. I criteri di quantificazione, utilizzazione e ripartizione del fondo PEO sono quelli contenuti nell'allegata **Tabella A**.

7. La graduatoria sarà svolta dal Dirigente che ha in carico il Settore nell'anno di riferimento per più mesi. Nel caso che il dirigente non sia più in servizio nell'ente, procederà alla valutazione il dirigente che ha in carico il settore alla data di avvio dell'iter procedimentale finalizzato alla definizione della PEO 2019.

La valutazione sarà fatta sulla base della struttura al 1 gennaio 2019 con il personale assegnato a quella data.



Se un dipendente è stato oggetto di mobilità interna, lo stesso sarà inserito nel settore dove ha svolto il maggior numero di mesi di servizio.

8. I Dirigenti procederanno contestualmente, nel giorno fissato dalla Segreteria Generale, ad inviare al dirigente del Settore Risorse Umane con proprio atto la graduatoria di valutazione per Categoria. La graduatoria sarà formata secondo i criteri di cui alla tabella B, già approvata il 31 dicembre 2019.

Il Dirigente del Settore Risorse Umane, con propria determinazione, procederà alla pubblicazione delle graduatorie all'Albo on Line.

Gli esiti della valutazione individuale sono pubblicati sull'house organ a partire dal giorno della pubblicazione della graduatoria.

9. Le schede di valutazione dovranno essere inviate al Settore Risorse Umane per l'archiviazione nel fascicolo del dipendente.

10. Il Settore Risorse Umane acquisite le graduatorie, procederà all'adozione della determina delle graduatorie generali dell'Ente relative alla Progressione Economica Orizzontale, articolate per Categoria.

Rispetto agli esiti delle valutazioni e delle graduatorie generali, prima della loro approvazione e pubblicazione, il Dirigente del Settore Risorse Umane provvede contestualmente a verificare l'eventuale disponibilità di somme residue e a utilizzarle secondo quanto stabilito nel successivo capoverso.

11. Il Settore Risorse Umane Nel caso dell'esistenza di eventuali residui gli stessi saranno redistribuiti dal Settore Risorse umane con il seguente principio:

1. far scorrere, per ogni settore, la graduatoria all'interno della Categoria giuridica di appartenenza, (in ordine di graduatoria) in misura proporzionale e fino all'esaurimento delle Risorse utilizzabili a partire dal primo idoneo in graduatoria;
2. Successivamente utilizzare i rimanenti resti all'interno del settore partendo dalla categoria A a partire dal primo idoneo in graduatoria fino ad un massimo di un fino di posto in più rispetto ai posti previsti nel bando e comunque non superando in ogni caso la soglia del 50% degli aventi diritto (ipotesi: Se su 8 aventi diritto è previsto il passaggio per 3 persone, è possibile, grazie ai residui, scorrere la graduatoria per massimo un'altra persona)
3. Esaurita l'operazione di cui al punto 2, si procederà a sommare tutti i resti provenienti dai settori che saranno utilizzati nell'ambito di una graduatoria generale divisa per categoria, partendo dal dipendente di categoria A con il punteggio più alto, poi al dipendente di categoria B, C e D, ripetendo l'operazione fino ad esaurimento del budget.

12. Le graduatorie generali dell'Ente, redatte dal Settore Risorse Umane, dovranno essere pubblicate contestualmente alla pubblicazione della Determina di approvazione presso l'House Organ con l'indicazione del termine entro il quale potrà essere presentato ricorso con l'indicazione del soggetto competente all'esame, alla decisione e alla notifica dell'esito. Determina dovrà essere inviata contestualmente al Segretario Generale, al Nucleo di Valutazione, ai componenti della RSU, alle OO.SS.

13. Quanto concordato nel presente Accordo vale anche per il personale del Comune di Reggio Calabria comandato presso altri Enti, la cui scheda di valutazione deve essere predisposta e firmata dal Dirigente dell'Ente presso cui presta servizio e trasmessa al Dirigente del Settore "Risorse Umane".

14. Le Parti specificano che ai fini della Progressione economica orizzontale sono utilmente collocati in graduatoria i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione almeno sufficiente (pari ad almeno 50 punti su 100) all'interno di ciascuna categoria e di ciascuna tipologia di PEO all'interno della Categoria, fino ad esaurimento delle risorse destinate.

15. In caso di parità di punteggio tra due e più dipendenti all'interno della stessa categoria viene accordata la priorità:

"In caso di parità di punteggio tra due e più dipendenti all'interno della stessa categoria viene accordata la priorità:"



- - *in caso di ulteriore parità, a quello che ha la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;*

- *al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica;*

- *in caso di ulteriore parità a quello che ha la maggiore anzianità anagrafica.”*

16. I dipendenti utilmente collocati nella graduatoria percepiscono l'intero valore economico previsto per la posizione economica di sviluppo effettivamente acquisita a partire dal primo gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria-

17. Ogni dipendente partecipante alla selezione PEO potrà, a richiesta, prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento presso il Dirigente del proprio Settore e/o presso il Dirigente del Settore Risorse Umane.

18. Eventuali correttivi al sistema di valutazione possono essere concordati tra le parti anche nell'arco di vigenza del presente Accordo ed in presenza di modifiche contrattuali nazionali.

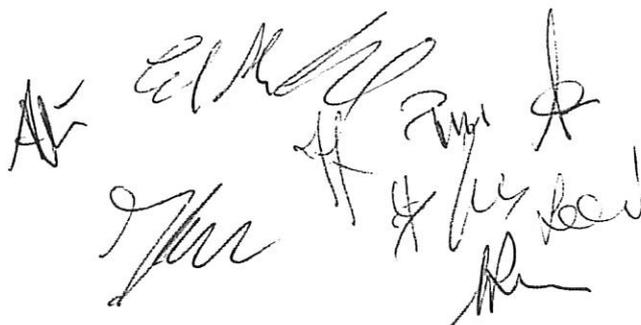
PROCEDURA DI CONCILIAZIONE.

Per il personale del comparto: acquisita la valutazione della performance individuale, il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione della valutazione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore chiedendo direttamente la riformulazione del parere e/o un contraddittorio.

Il dirigente deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 15 giorni successivi al ricevimento della richiesta o in alternativa, ove richiesto, procedere ad un contraddittorio.

Nel contraddittorio il dipendente può essere assistito dalla sua organizzazione sindacale o dal suo legale di fiducia, al contraddittorio può partecipare, su invito del dirigente e qualora l'oggetto del ricorso verta in modo preminente su tematiche di interesse generale o su interpretazioni del CCID. anche un delegato del settore Risorse Umane o della Direzione Generale o della Segreteria Generale.

In nessun caso la valutazione può essere rivista al ribasso.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, possibly representing the parties involved in the agreement.



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

TABELLA B

CRITERI DI VALUTAZIONE ELABORATI IN BASE AD ART. 16 CCNL 2016/18
ANNO 2018

AREE DI VALUTAZIONE	FONTE	CAT.	Cat. C	Cat. B	Cat. A
		D			
<i>A. valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto,</i>	SCHEDE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE PER COME ELABORATE DA SMVP TEMPO PER TEMPO VIGENTE	100	100	100	90

ANNO 2019 E SEGUENTI

AREE DI VALUTAZIONE	FONTE	CAT.	Cat. C	Cat. B	Cat. A	
		D				
<i>A. valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto,</i>	SCHEDE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE PER COME ELABORATE DA SMVP TEMPO PER TEMPO VIGENTE	90	90	90	90	
<i>B. esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (sub aree)</i>	<i>Rilevabile da: Ordini di servizio, incarichi negli ultimi 3 anni, carico di lavoro assegnato.</i>	DATO ESPRESSO DAL DIRIGENTE ANNO DI RIFERIMENTO	5	5	5	5
		<i>Rilevabile da esperienza nel quinquennio precedente nelle attività svolte</i>	5	5	5	5

IPOTESI PEO 2019

TABELLA A

CAT.	Categoria	PERSONALE A T.,I. AL 1.1.2019	TOTALE ATTESO PEO 2018	Aventi diritto (Stima)	Valore unitario costo PEO	Selezionati Ipotesi minima	importo atteso (stima)
A	A1>A2:				€ 248,43		
	A2>A3:				€ 396,76		
	A3>A4:				€ 340,21		
	A4>A5:				€ 402,35		
	A5>A6				€ 346,00		
TOTALE		80	34	46		17	€ 5.894,75
B (da B1 g.)	B1>B2:				€ 324,87		
	B2>B3:				€ 790,66		
	B3>B4:				€ 302,77		
	B4>B5				€ 353,86		
	B5>B6:				€ 378,30		
	B6>B7:				€ 833,17		
	B7>B8				€ 498,92		
TOTALE		166	33	133		46	€ 22.885,33
B (da B3 g.)	B3>B4:				€ 302,77		
	B4>B5:				€ 353,86		
	B5>B6				€ 378,30		
	B6>B7:				€ 833,17		
	B7>B8				€ 498,42		
	TOTALE		47	11	36		12
C	C1>C2:				€ 525,59		
	C2>C3:				€ 628,94		
	C3>C4:				€ 732,68		
	C4>C5:				€ 885,17		
	C5>C6				€ 693,29		
TOTALE		427	145	282		89	€ 61.688,93
D1 (da D1g.)	D1>D2:				€ 1.174,94		
	D2>D3:				€ 2.417,87		
	D3>D4:				€ 1.177,54		
	D4>D5:				€ 1.283,62		
	D5>D6:				€ 2.074,67		
	D6>D7				€ 1.625,00		
	TOTALE		91	24	67		22
D3 (da D1g.)	D3>D4:				€ 1.177,54		
	D4>D5:				€ 1.283,62		
	D5>D6:				€ 2.074,67		
	D6>D7				€ 1.625,00		
TOTALE		46	18	28		9	€ 13.861,87
		857	265	592	€ 2.019,00		
					TARGET	195,00	€ 145.773,87



PIANO DI RIPARTO

Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2019

Rif. CCNL	CCNL 2018	Descrizione	2019 PREVISIONE
Art. 17, c. 1, lett. b), CCNL 01/04/1999	Art. 16 ccnl 2018	Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 2.075.000,00
	Art. 16 ccnl 2018	NUOVA Progressione economica orizzontali	€ 145.000,00
		NUOVE Posizioni organizzative contrattate	
Art. 17, c. 1, lett. d), CCNL 01/04/1999	Art. 70 bis	Turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo storiche	€ 355.000,00
Art. 17, c. 1, lett. e), CCNL 01/04/1999	Art. 70 bis	Disagio escluso attività esterna vigili	€ 95.000,00
	Art. 56 quinquies	Attività esterna vigili	€ 105.000,00
Art. 17, c. 1, lett. f), CCNL 01/04/1999	Art. 70 quinquies CCNL 2018	Indennità di responsabilità (Servizio, Ufficio, Procedimento ex. Art. 36 ccnl ed Attività complesse)	€ 340.000,00
Art. 17, c. 1, CCNL 01/04/1999	ART. 68 CCNL 2018	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	€ 300.000,00
		- COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI -(ART. 27, CCNL 14.9.2000*	€ 300.000,00
		- art. 59, lett. p), D.Lgs. 446/97 - ICI	
		- compensi Istat Compensi di cui all'art. 4, commi 4 e 5 del D.L. 6.7.2012 n.95	€ 36.050,00
Art. 15 c.1 lett.d CCNL 1.4.1999	ART. 68 CCNL 2018	Servizi c/terzi in applicazione art. 43 L. 449/1997	
Art. 33, CCNL 22/01/2004		Indennità di comparto per la quota a carico del fondo	€ 405.875,07
		Performance Organizzativa	€ 34.500,00
		Performance individuale	€ 34.500,00
		TOTALE RISORSE UTILIZZATE	4.225.925,07
		TOTALE RISORSE UTILIZZATE E VINCOLATE	
		DISPONIBILI	€ 0,93
		TOTALE FONDO COSTITUITO	€ 4.225.926,00

TOTALE FONDO COSTITUITO NON SOGGETTO A VINCOLO

€ 3.589.876,00
€ 4.025.925,00

Pagina 1



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA
SCHEDA DI VALUTAZIONE
CATEGORIA D

COGNOME E NOME	MATRICOLA	ANNO DI VALUTAZIONE

AREA RELAZIONI		PESO	21			
FATTORE	CORRETTEZZA E QUALITA' DELLE RELAZIONI		PESO	6		
INDICATORE	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione			
<i>N° solleciti pervenuti all'ufficio da parte di altri Settori per mancata risposta corrispondenza Reclami/lamentale di colleghi, superiori e con i subordinati pervenuti al dirigente</i>	Numerico inverso	n. di richiami/contestazioni anche verbali	Min. 0			
			Max 3			
FATTORE	COOPERAZIONE E INTEGRAZIONE PER LA PERFORMANCE DELL'U.O.		PESO	8		
	INDICATORE	Misura		Valutazione (
<i>Collaborazione del Dipendente nel raggiungimento dell'obiettivo o del buon andamento dell'ufficio (performance organizzativa)</i>		<i>Apporto effettivo del dipendente in relazione a carico di lavoro svolto (esempi evidenze documentali: Ordini di servizio, procedimenti gestiti, pratiche svolte etc).</i>		Min. 0		
				Max 8		
FATTORE	CAPACITA' DI GESTIONE DEL PERSONALE		PESO	7		
INDICATORE *	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione			
<i>N. lamentele pervenute al Dirigente da parte dei dipendenti dell'ufficio</i>	Numerico	<i>Meno di 2 lamentele</i>	Min. 0			
<i>iniziative di formazione per collaboratori</i>	Numerico	<i>Almeno 2 iniziative</i>	Max 4			
			Min. 0			
			Max 3			
TOTALE AREA RELAZIONI (MAX 21)						

AREA COMPETENZE E CAPACITA'		PESO	19
FATTORE	AUTONOMIA OPERATIVA, CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE E DI PROPOSTA, CAPACITA' DI APPRENDIMENTO	PESO	10
INDICATORE	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione
<i>Capacità e competenza del dipendente a svolgere il proprio carico di lavoro</i>	<i>Valutazione dirigente sulla base dei seguenti parametri</i> - Professionalità; - Attitudine a risoluzione dei problemi; - Iniziative adottate - correttezza operativa - Autonomia		Min. 0 Max 10
FATTORE	PUNTUALITA' ED ASSIDUITA'	PESO	4
INDICATORE	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione
<i>Ritardi accumulati nel corso dell'anno Solleciti pervenuti al Dirigente in merito a procedimenti di interesse del dipendente</i>	<i>Numerico</i>	<i>n. richiami anche verbali</i>	Min. 0 Max 4
FATTORE	FLESSIBILITA'	PESO	5
INDICATORE *	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione
<i>disponibilità ad essere coinvolti in procedimenti non di stretta pertinenza</i>	<i>valutazione dirigente anche sulla base di riunioni evidenze documentali etc.</i>	-----	Min. 0 Max 5
TOTALE AREA COMPETENZE E CAPACITA' (MAX 19)			

TOTALE (MAX 40)	
DATA	
FIRMA	





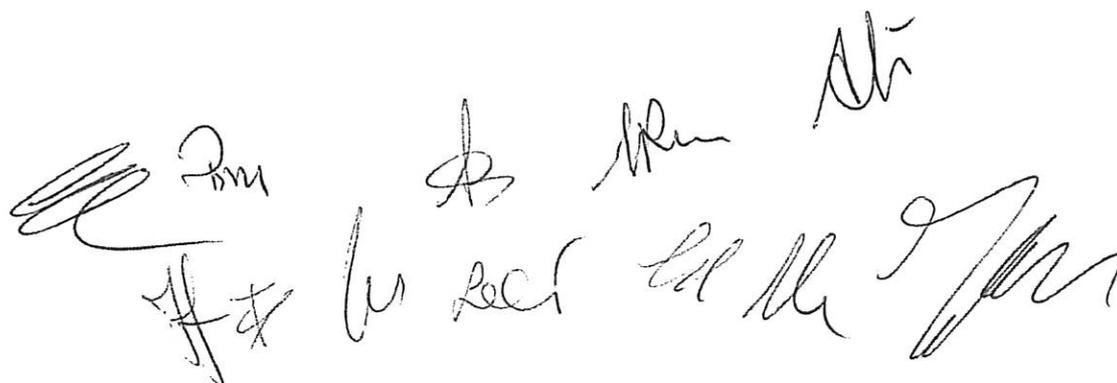




Tabella - Il significato delle dimensioni di prestazione del modello

<p><i>CORRETTEZZA E QUALITA' DELLE RELAZIONI</i></p>	<p>Si tratta delle relazioni con il cittadino, con i colleghi, con i superiori e con i subordinati. L'attenzione va dedicata alla capacità di ascolto e di comprensione dei problemi, nonché ai modi di fare nel rapporto con l'interlocutore. In particolare si richiede attenzione e capacità empatica nella comunicazione verso i colleghi, gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori, anche risolvendo costruttivamente situazioni critiche.</p>
<p><i>COOPERAZIONE E INTEGRAZIONE PER LA PERFORMANCE DELL'UNITA' OPERATIVA</i></p>	<p>Si tratta di valutare qui la capacità di cooperare e di integrarsi con i colleghi e i superiori condividendo la missione e gli obiettivi assegnati all'U.O. di appartenenza nella convinzione che la performance dell'U.O. dipende dal contributo di tutti</p>

<p><i>CAPACITA' DI GESTIONE DEL PERSONALE (SOLO PER CATEGORIA D)</i></p>	<p>Capacità di motivazione, autorevolezza, capacità di comprensione e di valorizzazione di collaboratori e i colleghi, ricorrendo in modo positivo alla delega e contribuendo ad un clima organizzativo favorevole.</p>
<p><i>AUTONOMIA OPERATIVA</i></p>	<p>Capacità di svolgere il proprio lavoro senza continui interventi di superiori e colleghi, capacità di assegnare carichi di lavoro e di organizzare processi e progetti, adeguatezza delle competenze tecniche e professionali, disponibilità e capacità di apprendimento, capacità di proposta e di iniziativa, orientamento al risultato.</p>


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Jim', 'Sti', and 'H#', along with various scribbles and initials.



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PERSONALE DIPENDENTE CATEGORIA B

COGNOME E NOME		MATRICOLA	ANNO DI VALUT	
AREA RELAZIONI		PESO	22	
FATTORE	CORRETTEZZA E QUALITA' DELLE RELAZIONI	PESO	10	
INDICATORE	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione	
<i>Rispetto delle previsioni del Codice di Comportamento</i>	Numerico	n. di richiami/contesta zioni anche verbali	Min. 0	
<i>Reclami/lamentale di colleghi, superiori e con i subordinati pervenuti al dirigente</i>			Max 7	
FATTORE	COOPERAZIONE E INTEGRAZIONE PER LA PERFORMANCE DELL'U.O.	PESO	12	
INDICATORE	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione	
<i>Collaborazione del Dipendente nel raggiungimento dell'obiettivo o del buon andamento dell'ufficio (performance organizzativa)</i>	<i>Relazione obiettivo</i>	-----	Min. 0	
	<i>Evidenze documentali riunioni incontri etc.</i>		Max 12	
TOTALE AREA RELAZIONI (MAX 22)				
AREA COMPETENZE E CAPACITA		PESO	38	
FATTORE	AUTONOMIA OPERATIVA, CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE E DI PROPOSTA, APPRENDIMENTO	PESO	10	
INDICATORE	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione	
<i>Capacità di svolgere il proprio carico lavoro</i>	<i>Valutazione dirigente sulla base dei seguenti parametri</i>		Min. 0	Max 10
	<i>- Professionalità; - Attitudine a risoluzione dei problemi; - Iniziative adottate - correttezza operativa - Autonomia</i>			

[Handwritten signatures and initials]

FATTORE	PUNTUALITA' ED ASSIDUITA		PESO	15	
INDICATORE	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione		
<i>Ritardi accumulati nel corso dell'anno Richiami del Dirigente in merito a procedimenti di interesse del dipendente</i>	<i>Numerico inverso</i>	<i>n. di richiami anche verbali</i>	Min. 0	Max 15	
FATTORE	FLESSIBILITÀ		PESO	13	
INDICATORE *	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione		
<i>disponibilità ad essere coinvolti in procedimenti/attività non di stretta pertinenza</i>	<i>Valutazione dirigente anche sulla base di evidenze documentali e/o riunioni incontri etc.</i>	-----	Min. 0	Max 13	
TOTALE AREA COMPETENZE E CAPACITA (MAX 38)					

TOTALE (MAX 60)	
DATA	
FIRMA	

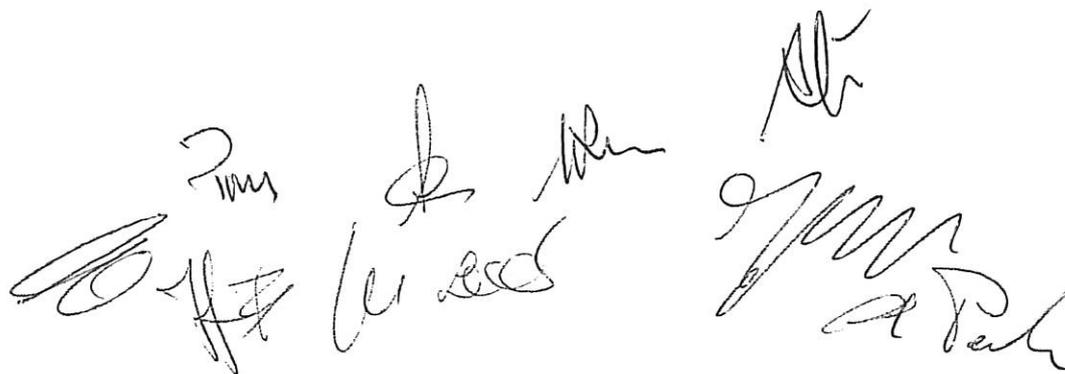


Tabella - Il significato delle dimensioni di prestazione del modello

<p><i>CORRETTEZZA E QUALITA' DELLE RELAZIONI</i></p>	<p>Si tratta delle relazioni con il cittadino, con i colleghi, con i superiori e con i subordinati. L'attenzione va dedicata alla capacità di ascolto e di comprensione dei problemi, nonché ai modi di fare nel rapporto con l'interlocutore. In particolare si richiede attenzione e capacità empatica nella comunicazione verso i colleghi, gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori, anche risolvendo costruttivamente situazioni critiche.</p>
<p><i>COOPERAZIONE E INTEGRAZIONE PER LA PERFORMANCE DELL'UNITA' OPERATIVA</i></p>	<p>Si tratta di valutare qui la capacità di cooperare e di integrarsi con i colleghi e i superiori condividendo la missione e gli obiettivi assegnati all'U.O. di appartenenza nella convinzione che la performance dell'U.O. dipende dal contributo di tutti</p>

<p><i>CAPACITA' DI GESTIONE DEL PERSONALE (SOLO PER CATEGORIA D)</i></p>	<p>Capacità di motivazione, autorevolezza, capacità di comprensione e di valorizzazione di collaboratori e i colleghi, ricorrendo in modo positivo alla delega e contribuendo ad un clima organizzativo favorevole.</p>
<p><i>AUTONOMIA OPERATIVA</i></p>	<p>Capacità di svolgere il proprio lavoro senza continui interventi di superiori e colleghi, capacità di assegnare carichi di lavoro e di organizzare processi e progetti, adeguatezza delle competenze tecniche e professionali, disponibilità e capacità di apprendimento, capacità di proposta e di iniziativa, orientamento al risultato.</p>


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Tom', 'Luis', and 'Jhon', along with various initials and scribbles.



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

PERSONALE DIPENDENTE CATEGORIA C

COGNOME E NOME	MATRICOLA	ANNO DI VALUT.

AREA RELAZIONI		PESO	22	
FATTORE	CORRETTEZZA E QUALITÀ DELLE RELAZIONI	PESO	12	
INDICATORE	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione	
Rispetto delle previsioni del Codice di Comportamento	Numerico inverso	n. di richiami/contestazioni anche verbali	Min. 0	
Reclami/lamentale di colleghi, superiori e con i subordinati pervenuti al dirigente			Max 6	
			Min. 0	
			Max 6	
FATTORE	COOPERAZIONE E INTEGRAZIONE PER LA PERFORMANCE DELL'U.O.	PESO	10	
INDICATORE	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione (
Collaborazione del Dipendente nel raggiungimento dell'obiettivo o del buon andamento dell'ufficio (performance organizzativa)	Apporto effettivo del dipendente in relazione a carico di lavoro svolto (esempi evidenze documentali: Ordini di servizio, procedimenti gestiti, pratiche svolte etc).		Min. 0	
			Max 10	
TOTALE AREA RELAZIONI (MAX 22)				

[Handwritten signatures and initials]

AREA COMPETENZE E CAPACITA			PESO	28
FATTORE	AUTONOMIA OPERATIVA, CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE E DI PROPOSTA, CAPACITA' DI APPRENDIMENTO		PESO	13
INDICATORE	Misura		Valutazione	
Capacità e competenza del dipendente a svolgere il proprio carico di lavoro	<i>Valutazione dirigente sulla base dei seguenti parametri</i> - Professionalità; - Attitudine a risoluzione dei problemi; - Iniziative adottate - correttezza operativa - Autonomia		Min. 0 Max 13	
FATTORE	PUNTUALITA' ED ASSIDUITA	PESO	8	
INDICATORE	Misura	Valore Atteso	Valutazione	
Ritardi accumulati nel corso dell'anno Solleciti pervenuti al Dirigente in merito a procedimenti di interesse del dipendente	Numerico inverso	Numero di richiami anche verbali	Min. 0 Max 8	
FATTORE	FLESSIBILITÀ	PESO	7	
INDICATORE *	Misura	Valore Atteso (eventuale)	Valutazione	
disponibilità ad essere coinvolti in procedimenti non di stretta pertinenza	Evidenze documentali e/o riunioni incontri etc.	-----	Min. 0 Max 7	
TOTALE AREA COMPETENZE E CAPACITA (MAX 28)				

TOTALE (MAX 50)	
DATA	
FIRMA	



CSA Regioni Autonomia Locali

Territorio prov. Reggio Calabria

Coordinatore Provinciale

Mail : gaetano.mileto@libero.it gaetano.mileto@tiscali.it

Data 20 dicembre 2019

Al Presidente e ai componenti della Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Ai componenti RSU del Comune di Reggio Calabria

Alle OO.SS. Territoriali sottoscrittrici del CCNL
presenti alla riunione di Delegazione Trattante

DICHIARAZIONE CSA RAL A VERBALE RIUNIONE DELEGAZIONE TRATTANTE COMUNE DI REGGIO CALABRIA

Si fa premessa che questa O.S. rileva un atteggiamento, da parte della Delegazione Trattante di parte Pubblica, volto a limitare i diritti sindacali e poco confacente a quelle che sono le corrette relazioni sindacali tra i quali:

- 1) Mancata convocazione per la riunione della Delegazione Trattante del 18 u.s.
- 2) Invio della documentazione per la riunione della Delegazione Trattante odierna, con addirittura già allegato l'ipotesi del verbale di sottoscrizione del CDI, a sole poche ore dalla riunione stessa.
- 3) Mancata informazione sulla reale distribuzione delle risorse finanziari del fondo del salario accessorio che impediscono, di fatto, la legittima valutazione e controllo della corretta e trasparente attribuzione delle somme alle varie voci del fondo stesso.

Pertanto, sulla base di quanto sopra espresso, il CSA RAL non sottoscrive alcun CDI risultante confezionato dall'Amministrazione e che non risulta essere, in alcun modo, equamente vantaggioso per i dipendenti tutti e soprattutto poco trasparente per la tutela degli stessi.

Inoltre per ogni richiamo contrattuale riferito al CDI sottoscritto, per l'anno 2018, dalla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, dalle altre OO.SS. e dalla RSU, si conferma la dichiarazione a verbale del CSA RAL del 31.12.2018.

Per il Coordinatore Provinciale

