

COMUNE DI FLORIDIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FLORIDIA- QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 – ANNUALITA' ECONOMICA 2004

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Obiettivi

Il presente contratto ha l'obiettivo di mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale in uno alle esigenze di economicità.

Art.2 Applicazione

Il presente contratto si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dal Comune di Floridia, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Art.3 Durata

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL del 22.01.2004 fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima di un nuovo esercizio finanziario. Resta inteso che alcuni istituti contrattuali che per loro natura possono avere durata diversa, saranno specificati nel presente C.C.D.I.E..

Viene definito con apposito accordo annuale l' utilizzo delle risorse decentrate.

Il presente CCDIE è efficace dalla data della sua sottoscrizione definitiva e conserva validità fino alla sottoscrizione del successivo accordo integrativo.

Nel caso che intervengano disposizioni normative o contrattuali in contrasto con disposizioni in esso presenti le stesse si intenderanno tacitamente abrogate. Le parti si riservano comunque di riaprire il confronto sui punti del presente accordo interessati dalle modifiche.

Art.4 - Interpretazione

Nel caso in cui insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato, le parti si incontrano per meglio specificare il significato della clausola controversa. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa comunque deve far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono la clausola controversa.

L'interpretazione produce i suoi effetti retroattivamente dalla data di entrata in vigore del presente contratto decentrato.

TITOLO II RAPPORTI SINDACALI

Art.5 Composizione della delegazione trattante

La delegazione trattante costituita ai sensi dell' art.10 del CCNL del 1/4/1999 è così composta:

-Delegazione trattante di parte pubblica:

- Segretario Generale che la presiede
- ragioniere capo
- responsabile del settore affari generali e del personale;

-Delegazione trattante di parte sindacale:

- i componenti della rappresentanza Sindacale unitaria
- i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 1998-2001

I dipendenti eletti quali componenti della rappresentanza sindacale unitaria non possono fare parte della delegazione trattante di parte pubblica.

Art.6 Relazioni sindacali

Le relazioni si esplicano, nelle forme previste e con le modalità previste dal C.C.N.L. attraverso i seguenti istituti:

- contrattazione decentrata integrativa
 - materie con obbligo d'accordo
 - materie senza obbligo d'accordo
- concertazione
- informazione
- istituti di partecipazione.

Gli accordi sottoscritti sono resi noti, a cura dell'Amministrazione, a tutti i dipendenti in servizio ed ai nuovi assunti.

Presso l'ufficio personale è istituito il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione, ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata.

TITOLO III

Art. 7 Criteri per le politiche di orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

I responsabili dei servizi valutano opportunamente la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di norme flessibili dell'orario di lavoro anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli in età scolare.

Art.8-Riduzione dell'orario di lavoro

Le parti danno atto che in attuazione di quanto previsto dal comma 1 dell'art.22 art. del CCN del 1.4.1999 sono state intraprese le iniziative affinché al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale dei servizi all'utenza, venisse applicata una riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

Il personale oggetto dell'iniziativa è stato individuato nel personale adibito ai servizi di vigilanza, categoria di personale che risponde ai requisiti indicati nel precedente comma. L'iniziativa è stata attuata mediante la presentazione, da parte del responsabile del servizio di vigilanza di un piano di riorganizzazione del servizio con il quale sono state indicate le modalità per l'avvio, in via sperimentale, della riduzione d'orario, fino al raggiungimento di 35 ore medie settimanali, degli addetti al servizio di vigilanza, salvaguardando il livello qualitativo e quantitativo del servizio erogato alla cittadinanza e senza alcun onere aggiuntivo.

Viene demandato al servizio di controllo interno e ala nucleo di valutazione, la verifica periodica, anche attraverso apposita relazione del responsabile del servizio, del rispetto degli impegni assunti.

Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia

Art.9 Pari opportunità

In materia di pari opportunità sono confermate tutte e disposizioni dell'art.7 del D.P.R. 13 maggio 1987 n.268 e dell'art.28 del D.P.R. 1990 n.333 .

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della legge 10 aprile 1991 n.125 e delle disposizioni contrattuali vigenti. (art.19 code contrattuali).

Le parti individuano come prioritarie le seguente Azioni positive da attivare:

- Stesura del Regolamento antidiscriminatorio e sua applicazione in relazione alla gestione del nuovo sistema di classificazione
- Individuazione di meccanismi di flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e delle istituzioni scolastiche
- Individuazione e correzione dei meccanismi che determinano differenze salariali nella retribuzione accessoria tra uomini e donne;

- Ricerca, analisi e proposte sull'utilizzo del part-time tra le lavoratrici e sui conseguenti effetti su percorsi di carriera
- Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dell'assenza per maternità
- Ricerca, analisi e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orario, sede) che determinano la fruibilità o meno di percorsi formativi per le donne
- Ricerca sul fenomeno delle molestie sessuali nell'Ente
- Recepimento formale delle Raccomandazioni e Risoluzioni europee per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali.

La contrattazione delle citate Azioni positive dovrà comunque tenere in considerazione il parere e le proposte del costituendo Comitato pari opportunità. In ogni caso, fino alla data della sua costituzione, si farà riferimento alla Delegazione trattante.

Art.10 Fenomeno del mobbing

Le parti prendono atto del fenomeno del "mobbing" attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti del lavoratore e concordano di istituire, ai sensi del CCNL 2002/2005, il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing costituito da un componente designato da ciascuna **delle OO.SS. di comparto firmatarie del CCNL** e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i Rappresentanti dell'Ente ed il Vice-presidente dai componenti di parte sindacale, prevedendo per ogni componente effettivo un componente supplente. Farà parte del Comitato anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità.

In ogni caso, fino alla data della sua costituzione, si farà riferimento alla Delegazione trattante.

Art.11 Formazione

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

Viene annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari ad un minimo dell'1% annuo della spesa complessiva per il personale. La somma stanziata nel bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

I costi della formazione da far gravare su tali fondi sono a titolo esemplificativo:

- costo di partecipazione a seminari formativi
- costo di partecipazione a convegni
- costo di missione sia per seminari che per convegni
- costo di eventuali corsi organizzati in proprio

In linea generale i programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:

1. formazione attinente ai processi di produzione amministrativi e tecnici in quanto fondamentali del funzionamento organizzativo e ai nuovi sistemi di gestione manageriale rivolta essenzialmente al personale di categoria D;
2. aggiornamento professionale indirizzato al mantenimento ed all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica: detti interventi saranno attuati sistematicamente nei confronti di tutto il personale in base ad apposita programmazione;
3. interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale rivolti a tutti i dipendenti coinvolti in processi di riqualificazione e/o riconversione del personale
4. interventi di specializzazione e/o perfezionamento rivolti a personale interessato a prestazioni particolari richieste dal servizio affidatogli ed allo sviluppo di nuove professionalità.

Per quanto riguarda la gestione delle risorse si concorda che gli interventi formativi volti allo sviluppo delle competenze professionali, in termini di capacità tecniche, organizzative e gestionali, che rispondono alle principali esigenze della struttura del Comune, al fine di realizzare gli obiettivi indicati dall'amministrazione comunale per il compimento del proprio mandato, nonché per dotare l'ente degli strumenti necessari per fronteggiare con successo i processi di trasformazione riferiti all'ordinamento ed alle funzioni che coinvolgono il Comune, sono di competenza di un unico centro di responsabilità, dal quale vengono programmati, coordinati e gestiti. La gestione accentrata è reputata opportuna in ragione dell'efficacia e coerenza dell'intervento e della razionalizzazione dell'uso delle risorse.

La formazione deve coinvolgere tutto il personale, secondo una programmazione pluriennale, nella quale saranno definite i settori, le categorie ed i profili professionali annualmente coinvolti. Il piano di formazione avrà una valenza triennale e sarà predisposto in maniera tale da dare a tutti i lavoratori la possibilità di fruire della formazione nell'arco di tempo definito, individuando le priorità degli interventi e gli eventuali correttivi per i gruppi professionali che verranno coinvolti in tempi più lunghi.

Ai fini della redazione del piano e del suo aggiornamento annuale, i responsabili dei singoli settori esplicheranno, annualmente, progetti specifici delle attività di riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione e sviluppo dell'attività anche in relazione alle competenze assegnate ai singoli lavoratori.

Nell'arco del triennio di riferimento deve essere garantita a tutti i dipendenti la possibilità di accedere al piano di formazione, nell'ambito dello stanziamento di bilancio e fatte salve le esigenze organizzative.

Le iniziative di formazione si concludono di norma con prove e valutazioni finali e costituiscono elemento significativamente incisivo ai fini della progressione economica della categoria secondo i criteri e le modalità previste dal sistema di valutazione della formazione di cui all'articolo seguente.

Sistema di "valutazione" della formazione

La formazione nella sua globalità farà formalmente parte del curriculum professionale delle persone.

La partecipazione con profitto alle attività di formazione, aggiornamento e riqualificazione, darà luogo all'acquisizione di un credito formativo.

Le varie tipologie di formazione producono crediti formativi, secondo le modalità indicate nel presente sistema di valutazione.

Ai fini dell'acquisizione dei crediti formativi sarà rilevante sia la durata degli interventi di formazione che la qualità degli stessi nonché la previsione di una verifica finale.

Criteri per il riconoscimento di un "credito"

Perché un evento formativo dia adito ad un credito tecnico o organizzativo devono essere rispettati i seguenti criteri:

- Il corso/evento deve essere attinente ad almeno una delle seguenti fattispecie :
profilo professionale,
ruolo organizzativo,
servizio o ufficio di assegnazione,
progetto di competenza (sia in fase di studio o realizzazione),
sviluppo di nuove professionalità non presenti nell'ente.
- deve essere certificata la frequenza regolare
- il corso deve essersi concluso con misure di accertamento dell'avvenuta acquisizione di professionalità, che devono essere certificate ad opera degli stessi formatori al termine del corso o da parte di altro ente/esaminatore nel periodo immediatamente successivo.

La formazione priva del momento di verifica dell'avvenuto accrescimento della professionalità (conoscenza/competenze tecniche), non darà luogo immediatamente a credito formativo utilizzabile per la progressione orizzontale e verticale. Essa viene comunque registrata nel fascicolo personale come "curriculum". All'interno di quest'ultimo rientrano seminari, incontri, convegni, ecc. Tali attività ("curriculum"), complessivamente considerate possono essere fatte oggetto di valutazione complessiva, e alle stesse viene assegnato un credito formativo corrispondente.

Per quanto riguarda i crediti didattici si concorda che i dipendenti che svolgano attività di docente o tutor per altri dipendenti dell'Ente possano acquisire crediti se l'attività è riconosciuta per la realizzazione dei piani di formazione o di particolari iniziative, per l'inserimento lavorativo dei nuovi assunti, ecc e dovrà comunque essere certificata. Qualora l'attività di docente venga svolta presso altri enti, essa deve essere certificata dall'Ente stesso per il quale il dipendente ha prestato la propria opera didattica, unitamente al riconoscimento del gradimento della prestazione ottenuta.

Gli eventi formativi che, non rispondendo ai criteri di "attinenza" rispetto all'assegnazione o inquadramento attuale del dipendente, non vengono valutati in questa circostanza, ma possono essere ripresi in considerazione per una ulteriore successiva valutazione, nel caso di diverse condizioni di lavoro (modifica profilo, categoria, area funzionale, etc).

L'ufficio del personale, il quale è tenuto ad aggiornare i fascicoli personali con le informazioni relative alla formazione, si occuperà anche di tenere il conto dei crediti in possesso di ciascun dipendente per i periodi di riferimento.

Per l'assegnazione di valori numerici ai crediti formativi si rimanda alla contrattazione relativa alla definizione dei criteri per la progressione orizzontale.

Art. 12 Gestione eccedenze di personale

La gestione delle eccedenze del personale è effettuata nel rispetto dell'art.33 del d.lgs. 165/2001 e delle disposizioni contrattuali vigenti nella logica della salvaguardia dei livelli occupazionali.

Art 13 Miglioramento ambiente di lavoro e sicurezza

Le misure per la tutela della salute dei dipendenti sono definite congiuntamente dalle parti ai sensi della L.626/94 e successive modifiche ed integrazioni .

Le parti definiscono i tempi e le modalità per l'applicazione delle norme relative all'igiene, all'ambiente, alla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro in applicazione del contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del D.Lgs 626/94 sottoscritto il 10 luglio 1996.

Le parti danno atto che per quanto riguarda la individuazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono in corso presso l'ARAN le trattative per definire le apposite procedure elettorali per la sua elezione.

Nelle more le parti concordano che i componenti la RSU, entro trenta giorni dal presente accordo, procederanno alla designazione del rappresentante per la sicurezza al loro interno. Tale designazione sarà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza dura in carica un triennio e ha il diritto a:

- ricevere tutta la documentazione di cui all'art.19, comma 1, lettere e) ed f) del D.lgs.626/94
- consultare i rapporti sulla valutazione dei rischi
- ricevere informazioni sugli aspetti relativi all'igiene, alla sicurezza e alla salubrità dei luoghi di lavoro
- partecipare alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione rischi
- accedere ai luoghi di lavoro e segnalare al responsabile per la sicurezza i rischi individuati nel corso della sua attività

Il rappresentante per la sicurezza ha altresì diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, con un programma base di 32 ore, con oneri a carico del datore di lavoro, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi. .

Art. 14 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni

Le parti convengono di confermare integralmente quanto previsto dagli artt. 25 e 26 del D.P.R. 333/90 e si impegnano per l'applicazione della L.104/92, per l'eliminazione delle barriere architettoniche e l'adeguamento degli ambienti di lavoro, per la flessibilità degli orari e la facilitazione per la mobilità del personale.

Si applicano ai dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche ogni misura di sostegno prevista dalle disposizioni contrattuali.

Si applicano ai dipendenti che ne facciano motivata richiesta le norme nazionali e regionali sul volontariato.

Art.15 Qualità del lavoro

Le parti concordano che, in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti, l'amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità dove al loro interno siano previsti i tempi di attuazione, il tipo di innovazioni tecnologiche ed i dipendenti coinvolti in tale processo. Tali piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale che sarà convocata nei successivi quindici giorni per definire comunemente i criteri applicativi ed i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sia sul personale che sulla tecnologia applicata.

Art.16- Lavoro straordinario

Il fondo per il lavoro straordinario è costituito secondo quanto stabilito dell'art.14 del C.C.N.L del 1.4.1999.

Al suo utilizzo si provvede mediante suddivisione tra i vari settori. L'amministrazione Comunale, a regime, si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget dei vari settori ascoltate le indicazioni dei responsabili.

Il fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da leggi, per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali .

Le parti convengono che per esigenze eccezionali, -debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico- il limite massimo individuale, di cui all'art.14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 200 ore annue. L'individuazione nominativa dei dipendenti è fatta con la deliberazione di assegnazione dei budget per lavoro straordinario .

Gli importi sono gestiti dai responsabili dei settori per far fronte ad eventi imprevedibili ed eccezionali. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore che dovrà attestarne la copertura finanziaria.

La liquidazione avverrà con cadenza trimestrale. Il personale che svolgerà lavoro straordinario dovrà essere remunerato a meno di espressa richiesta di voler usufruire in sua vece del riposo compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il trimestre successivo a quello di maturazione.

Le parti concordano di incontrarsi con cadenza quadrimestrale per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

Eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario vanno ad impinguare il fondo delle risorse decentrate.

Le parti danno atto che la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è quella stabilita dai comma 4 e 5 dell'art.38 delle code contrattuali .

La prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può di norma superare le 10 ore giornaliere. In ogni caso, ai sensi del D.lgs n.66/2003, come modificato dal D.lgs. 2004 la durata media dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni , le quarantottore, comprese le ore di lavoro straordinario. Ai fini dell'applicazione di questa disposizione la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi .Tale disposizione non si applica al personale della Polizia Municipale in relazione alle attività operative specificatamente istituzionali.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa ai fini del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto. In ogni caso al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Art.17 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e delle risorse decentrate variabili.

Le risorse decentrate stabili e variabili sono destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. Esse in particolare dovranno garantire l'espletamento di attività e di servizi rivolti all'utenza e a favorire incrementi di professionali volti alla modernizzazione dei processi lavorativi.

Le parti prendono atto che per l'anno 2004 il fondo risulta costituito come da allegato " A" al presente atto.

Le parti danno atto che vanno escluse dalla disponibilità delle risorse decentrate stabili le somme già utilizzate per pagare:

- le progressioni orizzontali in godimento
- l'indennità di comparto per la parte gravante sulle risorse decentrate
- l'incremento dell'indennità professionale al personale dell'asilo nido
- l'indennità di euro 774,69 in favore del personale della ex VIII q.f., non titolare di posizione organizzativa, che ne usufruiva alla data di sottoscrizione del CCNL del 31/3/1999;
- la prima riclassificazione di alcune categorie lavoratori ex art. 7 del CCNL del 31.3.1999

Le risorse decentrate stabili, disponibili per le politiche di incentivazione , sono utilizzate annualmente per l'attribuzione in primo luogo dei:

- Compensi per l'indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo notturno secondo quanto stabilito dalla vigente disciplina contrattuale e dal presente CCDIE.
- Compensi per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale di categoria B e C, e del personale di categoria D non incaricato di posizioni organizzative;
- Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale di categoria b,c e d, derivante dalle qualifiche di ufficiali di Stato Civile e anagrafe , ufficiale elettorale, responsabile di tributi, archivisti informatici, addetti urp, messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario, personale addetto ai servizi di protezione civile .

.Le risorse stabili che residuano dopo l'attribuzione dei sopradetti compensi dovranno essere utilizzate:

- In misura non inferiore al 50% per l'attribuzione dei compensi legati alla produttività e al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Peg;
- nella restante parte per l'effettuazione di nuove progressioni orizzontali . Sono altresì destinate alle progressioni orizzontali le risorse che si rendano disponibili per cessazioni a qualsiasi titolo del personale.

Le risorse decentrate variabili sono così utilizzate:

- l'integrazione fino all'1,20 % su base annua, di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL del 1.4.1999, è destinata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità di particolare rilevanza per l'Amministrazione comunale ed affluisce pertanto al fondo della produttività per la realizzazione dei progetti speciali; nel fondo per la produttività affluiscono altresì i risparmi del fondo per il lavoro straordinario;
- l'importo del fondo per le specifiche attività è destinato a incentivare le specifiche attività e prestazioni previste dalle relative disposizioni di legge.

Per l'anno 2004 le parti concordano che gli importi dei vari fondi sono quelli specificati nell'allegato "B".

Tutti i risparmi verificatisi a consuntivo saranno fatti confluire nel fondo per lo sviluppo delle risorse umane dell'anno successivo.

La ripartizione del fondo viene effettuata annualmente in sede di delegazione trattante sulla base dei criteri stabiliti nel presente CCDIE. Si conviene che in caso di ritardo nella ripartizione del fondo per l'esercizio di riferimento l'utilizzazione dei vari fondi, limitatamente a quelli finanziati con risorse decentrate stabili, potrà essere effettuata per dodicesimi della ripartizione dell'anno precedente.

Art.18 Criteri generali delle metodologie di valutazione

Le parti convengono sull'importanza che il sistema di valutazione ha assunto nella gestione delle risorse umane dell'Ente. A tal fine ritengono necessario che si proceda a una revisione del sistema di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali:

- Il sistema di valutazione permanente sarà utilizzato sia per la valutazione delle prestazioni ai fini della produttività in ragione dei risultati ottenuti ai fini del raggiungimento degli obiettivi affidati, sia per le progressioni economiche all'interno della categoria.
- Gli elementi di valutazione dovranno attenersi a fatti specifici del lavoro ed ad aspetti concreti delle mansioni.
- La metodologia permanente di valutazione che l'ente dovrà adottare ai sensi dell'art.6 del CCNL 31/3/1999, si baserà sullo sviluppo degli elementi di valutazione in parametri che saranno graduati in punteggi, così da rendere il sistema il più oggettivo possibile.
- La valutazione è effettuata in forma scritta ed i punteggi attribuiti devono essere coerenti con le descrizioni corrispondenti. Eventuali valutazioni non positive devono essere motivate analiticamente.
- La valutazione dei dipendenti ai fini della produttività è a cura dei responsabili dei settori; che possono delegare tale funzione ai responsabili delle unità operative presso le quali i dipendenti prestano servizio. La valutazione dei dipendenti ai fini della progressione economica per i dipendenti di categoria A, B,C, è effettuata dai responsabili di settore; per i dipendenti di categoria D vi provvede il direttore generale o, in assenza, il segretario generale.

Il responsabile della valutazione svolgerà all'inizio di ogni anno una conferenza di servizio per illustrare gli obiettivi lavorativi del settore ed il sistema di valutazioni delle prestazioni che sarà adottato. Copia del modello di valutazione sarà consegnato al dipendente interessato in modo che questo possa esaminarlo con attenzione e capire dove egli può migliorare la qualità e quantità delle sue prestazioni all'interno dell'ente.

Entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento il responsabile comunicherà al singolo lavoratore la quantificazione finale della valutazione prevedendone la discussione e la possibile modifica. Le schede di valutazione dovranno essere trasmesse al nucleo di valutazione ed al settore personale per essere inserite nei fascicoli individuali.

In caso di controversie il lavoratore può ricorrere al Nucleo di valutazione il quale sentito il responsabile del servizio e consultate l'organizzazione sindacale, cui il dipendente aderisce o conferisce mandato, decide nel merito assegnando il coefficiente definitivo.

Le nuove schede di valutazione saranno concertate in forma definitiva con i sindacati ed approvati dalla Giunta con apposito atto regolamentare. Fino alla definizione del nuovo sistema si mutua quello precedente.

Le parti si impegnano a definire le nuove schede di valutazione immediatamente dopo la stipula del presente CCDIE.

CAPO II PRODUTTIVITÀ

Art.19 Criteri generali per l'incentivazione della produttività per il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi.

L'incentivazione della produttività è finalizzata al conseguimento di più elevati livelli di efficacia ed efficienza delle attività dell'Ente e di maggiore qualità nei servizi erogati. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi intesi come **risultato aggiuntivo** apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Il miglioramento dei servizi è obiettivo permanente dell'Amministrazione comunale ed è raggiungibile mediante:

- il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'ente
- la chiarezza e la misurabilità dei risultati
- il collegamento tra gli obiettivi individuati dagli organismi di governo e l'attività gestionale
- la connessione/collaborazione tra i diversi settori dell'ente.

L'attribuzione dei compensi incentivanti è correlata al raggiungimento degli obiettivi annualmente predeterminati nel PEG ed al livello dei risultati effettivamente conseguiti. Il compenso incentivante pertanto dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- non essere corrisposto in modo generalizzato o indistinto o sulla base di automatismi comunque denominati
- presupporre una valutazione delle prestazioni offerte dal personale nel periodo di riferimento
- l'ammontare non è predeterminato ma varia a seconda delle situazione e della realizzazione degli obiettivi dati.

Il livello di conseguimento degli obiettivi dovrà essere **certificato dal servizio di controllo interno**. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai responsabili dei settori nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione.

Art.20 Compensi per la produttività

Le parti concordano che le risorse destinate alla produttività vengano utilizzate per la corresponsione di:

- premi di risultato correlati al merito ed all'impegno di gruppo di settore coinvolgenti la generalità dei dipendenti ad esso assegnati, basati sulla realizzazione di piani di attività volti al miglioramento dei servizi e della produttività ed al raggiungimento degli obiettivi istituzionali assegnati al settore così come esplicitati nella relazione previsionale e programmatica e definiti nel PEG;
- premi di risultato correlati alla realizzazione di specifici progetti finalizzati, anche intersettoriali, coerenti con il PEG, interessanti gruppi ristretti di personale dipendente e/o individuali.

I responsabili dei settori, sulla scorta degli obiettivi indicati dall'amministrazione, contestualmente alla predisposizione del PEG, provvederanno a formalizzare piani di attività di settore e specifici progetti finalizzati al raggiungimento degli obiettivi loro assegnati e basati su sistemi di programmazione e controllo quali-quantitativo dei risultati e che saranno sottoposti all'esame del nucleo di valutazione sia preventivamente per l'assegnazione delle risorse che in seguito per l'accertamento dei risultati. Gli obiettivi non dovranno coincidere nella semplice realizzazione di piani di lavoro ma dovranno consistere in azioni migliorative ed innovative per una maggiore efficacia ed efficienza dei servizi.

Annualmente in sede di Delegazione Trattante sarà stabilito quale quota del fondo destinare ai piani di attività di settore coinvolgenti la generalità dei dipendenti ad esso assegnati e quali alla realizzazione di specifici progetti finalizzati per gruppi ristretti o individuali.

Art. 21 Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai piani di attività.

Nei **piani di attività** dovrà essere delineato il programma dell'attività annuale e/o pluriennale del settore al fine della realizzazione degli obiettivi e delle funzioni ad esso assegnati e le iniziative di miglioramento che si intendono realizzare e che possono essere sia di tipo quantitativo, riguardanti cioè la redditività delle attività e dei servizi o di tipo qualitativo, attraverso l'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative, interventi di razionalizzazione delle procedure, di partecipazione dell'utenza. Tali iniziative devono sostanziarsi in un risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto alla normale prestazione lavorativa.

Ai fini della valutazione **i piani di attività** dovranno essere presentati dai responsabili dei servizi tramite una scheda, all'uopo predisposta, che dovrà constare dei seguenti elementi:

- descrizione dell'azione o dell'attività
- risorse umane e strumentali impiegate
- piano di lavoro, tempi e fasi di realizzazione delle varie attività
- risultati attesi comprensivi degli indicatori di produttività e criteri di misurazione dei migliori livelli di efficienza da raggiungere

L'ammontare delle risorse destinate alla produttività per la realizzazione dei **piani di attività** saranno attribuiti preventivamente ad ogni settore tenendo conto dei seguenti criteri:

1. impegno ed innovatività degli obiettivi assegnati al settore (peso 30%)

A tal fine gli obiettivi si distinguono:

- normali nel senso di obiettivi privi di particolare contenuto innovativo tesi al recupero di inefficienze passate o al mantenimento degli standard (punteggio da 1 a 10)
- impegnativi, obiettivi con aspetti di particolare importanza tesi al miglioramento degli standard sia in termini di prestazioni che di servizi erogati (punteggio da 11 a 20);
- innovativi, obiettivi volti al raggiungimento di standard e livelli di eccellenza nelle prestazioni e/o nei servizi erogati e/o all'introduzione di nuovi. (punteggio da 21 a 30)
- numero del personale assegnato al settore (peso complessivo 70%) parametrato, sulla base del trattamento economico tabellare in godimento , secondo parametri di equivalenza fatta base 1 il primo livello economico della categoria A .

L'assegnazione preventiva delle risorse ad ogni settore/ centro di responsabilità , previo esame del piano ed assegnazione dei punteggi da parte del nucleo di valutazione, avviene pertanto:

- dividendo la quota (30%) dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla produttività per piani di attività per il montepunti obiettivo dell'ente e moltiplicando il risultato per il montepunti obiettivo del settore
- dividendo la quota 70% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla produttività per i piani di attività per il montepunti personale dell'ente e moltiplicando il risultato per il montepunti personale del settore.

La quota complessiva delle risorse per piani di attività da destinare ad ogni settore sarà data dalla sommatoria delle quote parziali così ottenute secondo la seguente formula:

$$QSi = 30\%RPA \times \frac{SPOSi}{SPOE} + 70\%RPA \times \frac{SPPSi}{SPE}$$

dove: QSi = quota da assegnare al settore iesimo

RPA= risorse complessive destinate alla produttività per piani di attività

SPOSi= sommatoria dei punti assegnati agli obiettivi del settore iesimo

SPOE=sommatoria dei punti assegnati agli obiettivi di tutti i settori dell'ente

SPPSi= sommatoria punti personale assegnato al settore medesimo

SPPE=sommatoria punti personale dell'ente.

Le risorse all'interno del settore possono essere ulteriormente suddivise per ogni singolo obiettivo o centro di costo da parte dei responsabili.

L'attribuzione definitiva dei fondi è correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati ottenuti in coerenza con gli obiettivi assegnati nel PEG. Il livello di raggiungimento degli obiettivi determina l'attribuzione piena o decurtata della quota collegata: **pertanto il mancato o parziale raggiungimento di una parte degli obiettivi comporterà una corrispondente decurtazione del budget preventivamente assegnato.**

A fine esercizio pertanto i responsabili di settore predisporranno una relazione che evidenzii i risultati ottenuti e l'apporto individuale di ogni collaboratore e che sarà sottoposta all'esame del servizio di controllo interno per la certificazione del **livello di conseguimento degli obiettivi.**

Art. 22 Criteri di distribuzione delle risorse destinate ai piani di attività.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori ai fini dell'assegnazione del compenso incentivante la produttività spetta ai responsabili dei settori i quali procederanno alla distribuzione del budget definitivamente assegnato, tra tutti i dipendenti del settore proporzionalmente all'apporto individuale definito sulla base dei seguenti fattori:

- valore della prestazione individuale: la valutazione delle singole prestazioni sarà fatta secondo la metodologia permanente di valutazione da adottarsi da parte di questo Ente ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31/3/1999 e dell'art. del presente contratto
 - grado di partecipazione definito in giornate lavorative per i piani di attività o in impegno orario extra per i progetti speciali
 - parametro individuale come sopra determinato
- con la seguente formula matematica:

$$Aj = (Vj \times Gj) \times Pj$$

dove:

Aj= punteggio apporto individuale

Vj= punteggio valutazione prestazione individuale

Gj= grado di partecipazione del dipendente iesimo espresso in giornate presenza

Pj= parametro individuale.

ART.23

Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai progetti speciali.

I progetti speciali finalizzati riguardanti gruppi ristretti di dipendenti e/o individuali, anche intersettoriali, devono essere riconducibili ad una delle seguenti fattispecie:

- a. realizzare azioni innovative e/o sperimentali (progetti-pilota),
- b. realizzare attività che altrimenti dovrebbero essere esternalizzate.

La partecipazione dei dipendenti ai progetti dovrà avvenire secondo i seguenti criteri generali:

- ciascun dipendente potrà partecipare di norma soltanto ad un progetto salvo giustificati casi di necessità e conseguire un compenso annuo non superiore ad un quarto del trattamento economico della categoria e posizione economica di appartenenza;
- il profilo professionale del dipendente e/o l'attività svolta ordinariamente dovrà essere coerente con le attività previste per la realizzazione del progetto;
- a parità di categoria e profilo professionale il personale, sarà individuato, ove possibile, con criteri di rotazione nell'ambito del servizio o settore impegnato nel progetto.

La scheda di presentazione di ogni progetto finalizzato, oltre agli elementi già indicati per i piani di attività, dovrà esplicitare anche i seguenti:

- individuazione del responsabile dell'iniziativa se diverso dal responsabile del settore
- piano di spesa relativo all'eventuale impegno orario richiesto ai partecipanti fuori dall'orario di servizio
- analisi costi-benefici con riferimento al beneficio derivante all'ente in termini di realizzazione e di risparmi avuti a fronte di una eventuale esternalizzazione dell'attività
- termine finale

Annualmente, sulla base dei criteri sopradescritti sono individuati i progetti finalizzati da ammettere a finanziamento ed il relativo budget viene assegnato ai responsabili previo esame del progetto da parte del nucleo di valutazione.

L'assegnazione delle risorse da destinare ai progetti finalizzati comportanti prestazioni di lavoro fuori dall'orario di servizio, sarà fatta tenendo conto dei seguenti criteri:

- impegno ed innovatività del progetto come sopra specificato: punteggio da 1,5 a 3
- spesa per impegno orario extra richiesto al personale partecipante calcolata secondo le tariffe vigenti per il lavoro straordinario

La procedura di determinazione del budget da assegnare ai progetti finalizzati avviene moltiplicando la spesa (S) per le prestazioni extra-orario del personale impiegato, calcolata secondo le vigenti tariffe per il lavoro straordinario per il punteggio (P) relativo agli obiettivi assegnato dal nucleo di valutazione secondo la seguente formula:

$$B = S \times P$$

Art.24 Criteri di distribuzione delle risorse tra i partecipanti ai progetti

L'attribuzione definitiva delle risorse assegnate al progetto è correlata all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo assegnato e agli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati ottenuti in coerenza con gli obiettivi assegnati: **pertanto il mancato raggiungimento di una parte degli obiettivi comporterà una corrispondente decurtazione del budget preventivamente assegnato.**

A tal fine, a conclusione dei progetti, i responsabili di settore predisporranno una relazione che evidenzia i risultati ottenuti e l'apporto individuale di ogni collaboratore e che sarà sottoposta all'esame del servizio di controllo interno per la verifica dei risultati.

Il servizio di controllo interno valuta l'esatta realizzazione dei progetti da parte di tutti i servizi avendo presente:

- gli effettivi benefici relativi allo sviluppo dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività comunale;
- i tempi di realizzazione
- l'effettiva misurabilità, a consuntivo, degli obiettivi perseguiti dal progetto

Dopo la **certificazione da parte del servizio di controllo interno** del livello degli obiettivi raggiunto, i responsabili procederanno alla distribuzione del budget definitivamente assegnato, ed ai partecipanti ai progetti speciali, proporzionalmente all'apporto individuale definito sulla base dei seguenti fattori:

- valore della prestazione individuale: la valutazione delle singole prestazioni sarà fatta secondo la metodologia permanente di valutazione da adottarsi da parte di questo Ente ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31/3/1999 e dell'art. del presente contratto
 - grado di partecipazione definito in giornate lavorative per i piani di attività o in impegno orario extra per i progetti speciali
 - parametro individuale come sopra determinato
- con la seguente formula matematica:

$$A_j = (V_j \times G_j) \times P_j$$

dove:

A_j = punteggio apporto individuale

V_j = punteggio valutazione prestazione individuale

G_j = grado di partecipazione del dipendente jesimo espresso in giornate presenza

P_j = parametro individuale

L'importo individuale di incentivazione relativo alla partecipazione ad ogni singola iniziativa risulterà così definito :

$$I_j = A_j\% \cdot QP$$

dove

I_j = importo individuale incentivazione

$A_j\%$ = percentuale apporto individuale

QP = quota produttività assegnata al piano o al progetto.

Art. 25

Progetti pilota

Limitatamente ad azioni indicate nella lettera a)- progetti pilota o azioni innovative-i progetti speciali potranno svolgersi esclusivamente o in gran parte nell'orario di servizio. In tale caso il nucleo di valutazione, in relazione alla complessità del progetto e alla sua durata, assegnerà un budget forfettario, che dopo la certificazione da parte del servizio di controllo interno del livello di obiettivo raggiunto, sarà dal responsabile del progetto attribuito ai partecipanti sulla base della valutazione dell'apporto individuale.

CAPO III

PORGRESSIONE ORIZZONTALE

Art.26 Criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria

La progressione economica all'interno della categoria - progressione orizzontale - si realizza annualmente nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo all'uso destinato e nel rispetto di quanto disposto dal comma 3 dell'art.12 del CCNL del 31/3/1999 e dagli art.34 e 35 del CCNL del 22.01.04.

Alla progressione economica possono accedere tutti i dipendenti in servizio, compresi quelli incaricati di posizioni organizzative, con almeno due anni di anzianità nella categoria di appartenenza.

Il personale comandato a prestare servizio presso altro ente partecipa alla progressione orizzontale. A tal fine si procederà ad acquisire, presso l'ente utilizzatore, la relativa valutazione.

Art.27

Elementi di valutazione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali

Gli elementi di valutazione da utilizzare per i vari passaggi nella relativa categoria e la loro pesatura sono indicati nella seguente tabella :

passaggi categoria da a	<u>Esperienza</u> acquisita max punti	<u>Crediti</u> formativi max punti	valutazione prestazione max punti	<u>TOTALE</u>
A1-A2	40	<u>10</u>	<u>50</u>	<u>100</u>
A2-A3	40	<u>10</u>	<u>50</u>	<u>100</u>
A3-A4	40	<u>10</u>	<u>50</u>	<u>100</u>
A4-A5				
B1-B2	30	<u>20</u>	<u>50</u>	<u>100</u>
B2-B3		<u>20</u>	<u>80</u>	<u>100</u>
B3-B4		<u>20</u>	<u>80</u>	<u>100</u>
B4-B5				

B5-B6			
B6-B7		<u>20</u>	<u>80</u>
			<u>100</u>
C1-C2	30	<u>20</u>	<u>50</u>
C2-C3		<u>20</u>	<u>80</u>
C4 –C5		<u>20</u>	<u>80</u>
C5-C6			<u>100</u>
D1-D2		<u>20</u>	<u>80</u>
D2-D3		<u>20</u>	<u>80</u>
D3 –D4		<u>20</u>	<u>80</u>
D4 –D5		<u>20</u>	<u>80</u>
D5-D6			<u>100</u>

Modalità di attribuzione dei punteggi

Esperienza:

- si fa riferimento all'esperienza acquisita con merito in relazione all'attività svolta nell'ente;
- non sono valutabili i periodi di congedo straordinario a qualsiasi titolo usufruiti esclusi i periodi di astensione obbligatoria e di infortunio sul lavoro e di leva militare
- dall'attribuzione è escluso il periodo minimo di due anni richiesto per essere ammessi a valutazione: a tal fine si considera valido il servizio svolto presso altro Ente
- il servizio prestato nella categoria di appartenenza viene valutato 0,50 punti per ogni mese; il servizio prestato in categorie inferiori viene valutato 0,25 per ogni mese.

Crediti formativi

Si fa riferimento alla formazione programmata dall'ente . Ai crediti formativi acquisiti a seguito delle iniziative di formazione previste nel piano di formazione si concordano i seguenti punteggi:

- punti cinque per ogni credito formativo tecnico- professionale relativo alla partecipazione a corsi di durata non inferiore alle 80 ore o a quindici giorni e concluso con una positiva valutazione finale
- punti tre per ogni credito formativo tecnico- professionale relativo alla partecipazione a corsi di durata non inferiore alle 30 ore o a cinque giorni e concluso con una positiva valutazione finale
- punti **due** per crediti di curriculum assommanti ad almeno cinque giornate formative e di cui dovrà essere certificata la ricaduta ai fini dell'arricchimento professionale da parte del responsabile della valutazione.

Valutazione delle prestazioni

Si fa riferimento al sistema di valutazione permanente di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 ed all'art. 19 del presente contratto integrativo.

La valutazione della prestazione è riferita sia all'impegno ed alla qualità della stessa che ai risultati ottenuti.

Nella valutazione della prestazione individuale relativa ai passaggi all'interno della categoria A ed alle posizioni B2, C2 si dovrà tenere conto dei seguenti indicatori:

- risultati ottenuti
- impegno e rispetto dei tempi
- qualità della prestazione individuale
- integrazione nell'organizzazione del lavoro e rispetto delle regole
- polivalenza funzionale e propensione a sostituire i colleghi

Nella valutazione della prestazione individuale relativa ai passaggi alle posizioni B3, B4, B5, B6, C3, C4, gli indicatori di cui sopra sono integrati dal seguenti:

- capacità di utilizzo delle dotazioni strumentali e di adattamento alle innovazioni tecnologiche;
- iniziativa personale e capacità di proporre semplificazioni procedurali

Nella valutazione delle prestazioni relative ai passaggi alle ultime posizioni delle categoria B, C e per i passaggi all'interno della categoria D si terrà conto anche dei seguenti indicatori :

- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro
- coinvolgimento nei processi lavorativi dell' ente, capacità di adattamento ai cambiamenti tecnico-giuridici, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- rapporti con l'utenza esterna e/o interna

In sede di revisione della metodologia permanente di valutazione gli indicatori sopramenzionati saranno graduati in punteggi in relazione alle categorie ed alle posizioni economiche ed inseriti in schede di valutazione che saranno concertate tra le parti.

La valutazione è relativa a tutto il personale in servizio, compreso quello incaricato di posizioni organizzative, con almeno due anni di anzianità nella categoria :

- per le categorie A,B,C, la valutazione è effettuata dal responsabile del settore
- per la categoria D o responsabili di servizi autonomi vi provvede il direttore generale o, se non nominato, il segretario.

Art 28. CRITERI DI EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

La progressione economica ha ricorrenza annuale.

Ogni anno pertanto, in sede di ripartizione del fondo per le risorse umane, sulla base delle risorse disponibili, sarà stabilito l'ammontare delle risorse da destinare alla progressione orizzontale.

Le risorse disponibili per il 70% saranno destinate alle progressioni nelle categorie A, B, C, ed attribuite ai responsabili dei vari settori in funzione del numero e del parametro dei dipendenti loro assegnati. Il 30% delle risorse disponibili sarà destinato all'effettuazione delle progressioni orizzontali nella categoria D mediante graduatorie uniche.

Conseguiranno pertanto la progressione:

- relativamente alle categorie A, B,C, per ciascun settore i dipendenti che hanno conseguito il punteggio più elevato fino alla concorrenza del budget per le progressioni assegnato al settore
- per le progressioni all'interno della categoria D i dipendenti utilmente collocati in graduatoria fino all'esaurimento del budget per le progressioni previsto per la categoria.

In caso di parità in graduatoria, si terrà conto, con il seguente ordine di priorità, della :

1. maggiore anzianità nella categoria;
2. maggiore anzianità anagrafica.

Per conseguire la progressione orizzontale è necessario aver riportato nella valutazione della prestazione individuale un punteggio non inferiore al 60% di quello complessivo previsto per questo parametro. Nel triennio lo stesso dipendente non potrà usufruire di più di due passaggi in progressione orizzontale. In ogni caso al secondo passaggio non possono accedere coloro che nelle prestazioni individuali hanno riportato un punteggio inferiore al 70% di quello complessivo previsto per questo parametro. Per conseguire la terza progressione orizzontale è necessari aver riportato nella valutazione della prestazione individuale un punteggio non inferiore all'80% di quello complessivo previsto per questo parametro.

Gli effetti economici della progressione decorrono di norma dal 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione ancorchè le selezioni siano terminate successivamente.

In caso di residui o progressioni economiche non attribuite le somme andranno ad incrementare il fondo per la progressione orizzontale per l'anno successivo.

Le parti convengono che per l'anno 2004 le risorse disponibili siano destinate a dare la possibilità a coloro che non hanno usufruito di nessun passaggio o che hanno conseguito una sola progressione di conseguirla nel rispetto dei criteri sopra indicati.

CAPO IV

Art.29 Compensi per turno, rischio, disagio, reperibilità,maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo.

Il fondo per la retribuzione delle indennità previste dall'art.17 comma 2, lett.d del CCNI del 1.4.1999, è destinato alla corresponsione dei compensi per turno, rischio, disagio, reperibilità,maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo.

Le parti si impegnano ad un costante monitoraggio sull'andamento dell'utilizzo dei fondi di cui al presente capo.

Art.30 Indennità di turno

Le parti danno atto che ai sensi dell'art.22 delle "code contrattuali" l'organizzazione del lavoro in turni può essere attuata in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore e che, ai fini della corresponsione delle relativa indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto notturno, in relazione alla articolazione adottata .

Le parti prendono atto della delibera di G.M. n 229 del 12/10/2000 che conferma l'articolazione dell'orario di servizio in due turni del personale di polizia municipale e che, ai fini della corresponsione della relativa indennità,

considera “turno” l’orario di lavoro che prevede almeno 2 variazioni di orario nell’ambito della settimana con cadenza diversa nella settimana successiva . E’ considerato turno notturno il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

Al personale turnista è corrisposta, solo per i periodo di effettiva prestazione di servizio in turno, un’indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell’orario di lavoro nei valori stabiliti dal comma 5 del citato art.22.

L indennità di turnazione è corrisposte con cadenza mensile con determinazione del responsabile del servizio vistata da responsabile dell’ufficio personale per quanto riguarda il controllo delle ore effettuate.

Art.31 Reperibilità

Le aree di pronto intervento, per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità, sono stabilite dall’Amministrazione. Le parti danno atto che il servizio di pronta reperibilità è stato istituito ed è disciplinato dal regolamento comunale approvato con delibere di C. C. n.137/96 e 140/96 con la individuazione delle seguenti aree di pronto intervento:servizio idrico e fognario, servizio di emergenza igienica urbana,servizi di manutenzione impianti lettrici e di muratura , Stato Civile, Vigilanza urbana e segnaletica stradale. Con delibera di G.M. n 229 del 12.10.2000 in relazione alle esigenze dei relativi servizi è stato individuato il seguente contingente di personale per la realizzazione del servizio e la durata di ciascun turno:

servizio di stato civile : 1 addetto nei giorni festivi e prefestivi domenicali dalle 7,30 alle 13,30

servizi tecnici: squadra di pronto intervento nei giorni festivi e prefestivi domenicali dalle 7,30 alle 19,30
composta da cinque unità

servizio di vigilanza: squadra composta da tre vigili urbani dalle ore 22 alle ore otto per 365 giorni .

La partecipazione dei dipendenti ai turni di reperibilità è stabilita dal responsabile del servizio interessato secondo i seguenti criteri:

- In caso di chiamata l’interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell’arco di 30 minuti
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese
- Deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Ai sensi dell’art.23 delle “ code contrattuali” l’indennità di reperibilità è remunerata con la somma di euro 10,33 per 12 ore ; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato; l’indennità è frazionabile in misura non inferiore alle quattro ore ed in tal caso è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata del 10%.Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o, comunque, nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato,il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a svolgere alcuna prestazione lavorativa.Il riposo compensativo, da fruirsi su richiesta del dipendente nella settimana successiva, non comporta alcuna riduzione dell’orario lavorativo settimanale.

Le parti, considerato la limitatezza delle risorse disponibili, concordano sulla necessità di procedere ad una verifica sull’effettiva utilità dell’istituto in alcune aree di intervento.

Art.32 Trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo e festivo-notturno:

Al personale che, per particolari esigenze di servizio, presta attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale spetta - la maggiorazione del 50% della retribuzione giornaliera con diritto al riposo compensativo . Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno o festivo e festivo- notturno è dovuta una maggiorazione della retribuzione rispettivamente del 20% e del 30%. La maggiorazione è corrisposte con cadenza mensile con determinazione del responsabile del servizio previa verifica da parte dell’ufficio personale dell’effettiva prestazione del servizio.

Art. 33 Indennità di rischio.

L’art.37 delle “code contrattuali “ prevede che in sede di contrattazione integrativa decentrata vengano individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l’integrità personale assicurando le condizioni di rischio già riconosciute presso l’Ente. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e all’integrità personale, concordemente individuate dalle parti sono:

- :prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l’esercizio di trasporto con automezzi, autotreni,autoarticolati, scuolabus ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico,
- prestazioni di lavoro di manutenzione stradale che comportano esposizione diretta e continua a contatto con catrame, fuliggine, oli minerali e i loro composti e derivati;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da officine, centrali, forni inceneritori, impianti di depurazione, reparti tipografici, cucine;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio e esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

L'indennità di rischio spetta alla figure professionali sottoelencate limitatamente alle unità che svolgono in maniera continuativa le prestazioni di lavoro sopraindicate e per il periodo di effettivo svolgimento di tali attività:

- operatore tecnico- funzionale
- operatore asilo-nido
- autista
- operaio professionale
- operaio prof. elettricista
- conduttore mezzi pesanti
- autista scuolabus
- collaboratore tecnico.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra compete solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di euro 30,00. Tale compenso per ogni giornata di assenza, con esclusione delle ferie e del riposo compensativo., è decurtato di 1/22 per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanale e di 1/26 per il personale con orario di lavoro articolato su 6 giorni settimanali.

L'indennità di rischio viene corrisposta mensilmente, con recupero nel mese successivo delle giornate di assenza effettuate nel mese precedente.

Art.34 Indennità maneggio valori.

L'art.36 delle code contrattuali stabilisce che al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Le parti pertanto concordano di individuare negli agenti contabili, annualmente nominati dalla Giunta, i dipendenti a cui attribuire tale indennità. Gli importi di tale indennità vengono stabiliti in proporzione al valore medio mensile degli importi maneggiati così come di seguito indicato:

Importo valori maneggiati	Indennità giornaliera
da euro 10.000,00 a E..50.000,0000	euro 0,60
oltre euro 50.000.000	euro 1,20
oltre euro 300.000.000	euro 2,00

Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per dodici.

L'indennità di maneggio compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio di valori di cassa con esclusione di qualsiasi assenza, per qualsiasi causa e viene corrisposta con cadenza trimestrale sulla base dei prospetti di presenza predisposti dall'ufficio personale ed accertata la sussistenza dei requisiti previsti da parte dell'ufficio di ragioneria.

Art.35 Compenso per attività disagiata

Ai messi notificatori impegnati in attività prevalentemente esterna è corrisposta un'indennità di disagio di euro 15 mensili. Tale compenso per ogni giornata di assenza, con esclusione delle ferie e del riposo compensativo., è decurtato di 1/22 per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanale e di 1/26 per il personale con orario di lavoro articolato su 6 giorni settimanali. L'indennità di disagio viene corrisposta mensilmente, con recupero nel mese successivo delle giornate di assenza effettuate nel mese precedente.

L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio.

CAPO V PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art.36-Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e di responsabilità

Con il fondo di cui alla lettera f) dell'art.17 del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art.36 comma 1, del CCNL del 22/1/2004 e vengono compensate specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative e specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B e C.

L'ammontare del compenso varia da un minimo di euro 1000 a un massimo di euro 2000.

Le parti convengono che la suddetta indennità venga attribuita a quelle figure professionali che nell'ambito della struttura organizzativa rivestono una delle seguenti posizioni:

- incaricati di sostituire i responsabili di servizio in caso di assenza o impedimento
- titolari di posizioni di staff o di incarichi a diretta nomina sindacale
- responsabili di coordinamento di unità organizzative comprendenti almeno quattro unità di lavoratori dipendenti

- responsabili di procedimenti ai sensi della L.241/90 che comportano l'assunzione di una responsabilità conclusiva, nei confronti dell'esterno, a seguito di un'attività amministrativa strutturata, complessa e destinata produrre effetti finali.
- personale svolgente funzioni plurime.
- Responsabili di squadre di operai.

L'ammontare del compenso è di importo variabile sulla base dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità
- specializzazione richiesta
- complessità delle competenze attribuite

Esso comunque non potrà superare i seguenti limiti di importo lordo:

- | | | |
|----------------------|------|----------|
| • per la categoria D | euro | 2.000,00 |
| • per la categoria C | euro | 1.500,00 |
| • per la categoria B | euro | 1.000,00 |

Le indennità di cui al presente articolo sono erogate a favore dei dipendenti che abbiano effettivamente svolto le attività cui sono preposti. Presupposto per il riconoscimento dell'indennità è dato dalla presenza a monte di un provvedimento che conferisce lo specifico incarico e che di conseguenza legittima l'esercizio dell'attività che deve avere continuità nel tempo.

La ricognizione delle posizioni di responsabilità e la determinazione del quantum sarà effettuata con deliberazione della Giunta municipale sulla base degli atti formali e delle indicazioni dei responsabili del settore che saranno preventivamente sottoposte all'esame del nucleo di valutazione che procederà alla verifica della rispondenza delle proposte con i criteri qui indicati nonché della loro compatibilità con le risorse stabilite nel fondo. Le posizioni così individuate sono riconfermate per l'anno successivo tranne che non intervenga la revoca dell'incarico o altri cambiamenti nella struttura organizzativa.

L'indennità è frazionabile mensilmente. Il rateo mensile non è corrisposto nel caso di assenza superiore a 15 giorni di calendario con la sola eccezione dell'assenza per ferie e del riposo compensativo. Il pagamento è annuale ed è effettuato dai responsabili dei settori, a cui saranno attribuite le relative risorse.

Art.37-Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e di responsabilità di ufficiali di Stato civile anagrafe etc,

Con il fondo di cui alla lettera i) dell'art.17 del CCNL 1/4/1999, come introdotto dall'art.36 comma 2, del CCNL del 22/1/2004, vengono compensate specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'Ente al personale della categoria D,C e B, derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed ufficiale Elettorale,
- responsabili di tributi se non coincidenti con il titolare di posizione organizzativa,
- archivista informatico
- addetti agli uffici Relazioni con il pubblico
- messi notificatori con funzione di ufficiale giudiziario
- personale addetto a compiti di protezione civile.

La misura massima del compenso è di euro 300 lorde.

La ricognizione delle posizioni di responsabilità e la determinazione del quantum sarà effettuata con deliberazione della Giunta municipale sulla base degli atti formali di nomina in possesso dell'ufficio personale e delle indicazioni dei responsabili del settore che saranno preventivamente sottoposte all'esame del nucleo di valutazione che procederà alla verifica della rispondenza delle proposte con i criteri qui indicati nonché della loro compatibilità con le risorse stabilite nel fondo. Le posizioni così individuate sono riconfermate per l'anno successivo tranne che non intervenga la revoca dell'incarico o altri cambiamenti nella struttura organizzativa.

L'indennità è frazionabile mensilmente. Il rateo mensile non è corrisposto nel caso di assenza superiore a 15 giorni di calendario con la sola eccezione dell'assenza per ferie e del riposo compensativo. Il pagamento è annuale ed è effettuato dai responsabili dei settori, a cui saranno attribuite le relative risorse.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui al precedente art.36.

CAPO VI

Art.38- Individuazione dei servizi e delle modalità di corresponsione di indennità finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale individuati da specifiche disposizioni di legge.

Con tale fondo vengono remunerate specifiche attività e prestazioni rese in attuazione di apposite disposizioni di legge le quali ne prevedono anche la remunerazione e che trovano quindi la loro fonte di finanziamento in un contesto normativo extracontrattuale. In tale fondo andranno altresì comprese le rimesse regionali destinate ad iniziative di miglioramento di tutti i servizi comunali e le rimesse regionali aventi carattere di esclusività attinenti il Corpo dei VV.UU.

Le somme trasferite o accertate andranno a confluire in tale fondo e le stesse saranno assegnate al personale destinatario per le finalità predeterminate.

Art.39 Incentivi per la progettazione di cui all'art.18 della L.109/94 e per la redazione degli strumenti urbanistici

L'incentivo alla progettazione di cui all'art.18 della legge 109/94 è stabilito, ai sensi della L.350/2003, in misura non superiore al 2% dell'importo a base di gara di un'opera o di un lavoro e si intende al lordo di tutti gli oneri accessori connessi alle erogazioni, ivi compresa la quota di oneri accessori a carico degli enti stessi. Il compenso è ripartito tra i partecipanti con le modalità previste nel regolamento comunale approvato con la delibera G.M. n.244 del 18/12/2003. Le parti danno atto che per l'anno 2004 il fondo non è stato quantificato e che lo stesso verrà quantificato in sede di dell'approvazione dei singoli progetti.

Art.40 Compensi per recupero ICI

Le parti concordano sull'opportunità di intraprendere le iniziative necessarie per il riconoscimento del compenso per i dipendenti dell'ufficio tributi impegnati nell'attività di recupero ICI.

Art. 41 Compensi di cui all'art.16 , comma 1,della L.R. n.41 del 12/11/96

Il fondo di cui all'art. 16 della L,R. n.41/96 è finalizzato alla realizzazione di specifici progetti mirati ad obiettivi specifici di efficienza razionalità e trasparenza amministrativa che coinvolgono tutto il personale interessato. Tali obiettivi saranno annualmente individuati dalla Giunta e realizzati attraverso l'adozione di uno specifico piano..

Alla liquidazione dei compensi, a seguito di apposita relazione scritta dei responsabili di settore, sulle attività svolte e sul grado di partecipazione dei dipendenti previa verifica del raggiungimento degli obiettivi con le stesse modalità previste per i compensi per produttività.

I compensi saranno liquidati ai dipendenti nella misura indicata dalla tabella allegata alla nota dell'Assessorato Enti locali Gruppo XII- prot. n.3 del 7/1/1998 e comunque sino alla concorrenza del fondo determinato in misura pari al 4% dei trasferimenti regionali del penultimo anno.

TITOLO V NORME FINALI

Art.42 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato:

- dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della giunta comunale e sentito il parere del collegio dei revisori dei conti;
- dalla delegazione di parte sindacale previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni

Art.43 Disapplicazioni

Dalla data di stipulazione del presente CCDIE cessano di avere vigore i precedenti accordi aventi per oggetto le materie regolate dal presente CCDIE.

Art.44 -Verifiche

Trascorsi 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo la delegazione trattante si incontra per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale, da esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso contratto integrativo e per apportare eventuali modifiche o correzioni che si rendessero necessarie.

La delegazione trattante si incontra, altresì su richiesta di parte entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta formale, qualora una delle parti intenda verificare, l'applicazione a valenza generale, dei singoli istituti contrattuali.

Art.45 Attuazione

Il presente CCDIE dopo la sua sottoscrizione è pubblicato all'Albo pretorio per pubblicità dichiarativa. Gli uffici ed i servizi dell'Ente danno immediata attuazione, per quanto di competenza, alle decisioni delle parti essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di istituire , anche a livello comunale,una Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione come quella prevista dall'art.12 del CCNL 2002-2005.