

COMUNE DI PERDAXIUS

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
IN APPLICAZIONE DEL CCNL 22.01.2004**

**APPROVATO DALLA COMMISSIONE DECENTRATA
IN DATA 30.03.2005 CON VERBALE N. 1**

INDICE

PARTE PRIMA

1. Composizione delegazioni
2. Campo di applicazione e durata
3. Regolamento del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi essenziali
Servizi e uffici interessati
Procedure di raffreddamento e conciliazione
Definizione dei contingenti minimi
Procedure di attivazione dei contingenti minimi
Modalità di effettuazione degli scioperi
4. Diritti e Libertà sindacali
Modalità di svolgimento delle assemblee
Libertà sindacali
5. Relazioni sindacali
Contrattazione decentrata integrativa
Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo
Materie della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo
Contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale
Concertazione
Informazione
Consultazione
6. Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane
7. Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane
8. Criteri di base per l'incentivazione della produttività
9. Criteri di base per la progressione economica all'interno della categoria
10. Alte professionalità
11. Criteri di base per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro
12. Pari opportunità
13. Comitato per il mobbing
14. Articolazione dell'orario di lavoro
15. Riduzione orario di lavoro
16. Gestione eccedenze di personale
17. Formazione
18. Miglioramento ambiente di lavoro e sicurezza
19. Qualità del lavoro
20. Criteri per le politiche di orario del lavoro
21. Gestione del lavoro straordinario
22. Banca delle ore
23. Trattamento economico e normativo del personale in distacco sindacale
24. Personale della polizia locale.

PARTE SECONDA

-Criteri per lo sviluppo della progressione economica orizzontale

PARTE TERZA

-Criteri e modalità per l'attribuzione del trattamento accessorio relativo ai vari istituti previsti dal CCNL

PARTE QUARTA

Costituzione e ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2004

PARTE PRIMA

1. COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

-PARTE PUBBLICA:

- Segretario Comunale - Presidente
- Tutti i responsabili di servizio
-

-PARTE SINDACALE:

- RSU
- OO.SS. firmatarie del CCNL

2. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Perdaxius con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale. E' valido per il quadriennio 2002/2005 per la parte normativa, salvo diversi e specifici rinvii a cadenza diversa. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

3. REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

3.1 Servizi interessati

Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi:

- a) Stato civile e servizio elettorale;
- b) Igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) Trasporti scolastici;
- e) Servizi del personale;
- f) Servizi culturali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte;
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 4) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- 5) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c. attività di pronto intervento;
 - d. attività della centrale operativa;
 - e. vigilanza casa municipale;
 - f. assistenza al servizio di cui al n. 8, in caso di sgombero della neve;
- 6) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- 7) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 16) servizio trasporti (scolastici)

3.2 PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE

Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero, devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a) in caso di conflitto di rilievo regionale, il Prefetto del capoluogo di Regione;
- b) in caso di conflitto di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di provincia e il Sindaco se non direttamente coinvolto quale organo politico di vertice dell'Amministrazione.

I soggetti indicati entro 3 giorni lavorativi (decorrenti dalla comunicazione scritta che chiarisce le motivazioni e gli obiettivi della proclamazione dello stato di agitazione) provvedendo alla convocazione delle parti in controversia al fine di tentare la conciliazione. Il tentativo si considera altresì compiuto qualora i soggetti non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito. Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto un apposito verbale sottoscritto dalle parti dal quale risultano le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Il verbale viene inviato alla Commissione di Garanzia. In caso di esito negativo nel verbale sono indicate le ragioni del mancato accordo, e le parti sono libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS..

3.3 DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI

In riferimento ai servizi essenziali indicati, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi, categoria e profilo:

Contingenti

SERVIZIO	CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	N.	REPERIBILITA'
STATO CIVILE E SERVIZIO ELETTORALE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI DEMOGRAFICI	1	
POLIZIA MUNICIPALE	C	ISTRUTTORE VIGILE URBANO	1	

3.4 PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI

I servizi interessati dai contingenti minimi sono composti solamente da una persona

3.5 MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI

Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono servizi essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'Ente interessato, con un preavviso non inferiore a dieci giorni, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Ente. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le Amministrazioni sono tenute a trasmettere agli Organi di stampa e alle reti radiotelevisive, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione viene effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) nei giorni di giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi di polizia municipale;
- e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi in qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

4 DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

4.1 Modalità di svolgimento delle assemblee

La RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno all'Ufficio gestione del personale, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi.

L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento.

La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione. Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

I dipendenti degli Enti hanno diritto di partecipare alle assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'accordo collettivo quadro sulla modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 (art. 56 CCNL 14.9.2000).

4.2 Libertà sindacali

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, comunicheranno all'inizio di ogni anno la quota di permessi sindacali a disposizione della RSU che dovrà procedere per l'utilizzo degli stessi rispettando le procedure previste dalla normativa vigente.

5. RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

1. contrattazione decentrata integrativa:
 - materie con obbligo di accordo;
 - materie senza obbligo di accordo;
2. concertazione;
3. informazione;
4. consultazione;
5. procedure di conciliazione e interpretazione autentica.

5.1 Contrattazione decentrata integrativa

Vengono assicurati gli spazi di contrattazione decentrata integrativa per le materie previste nel CCNL. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni assunte. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili dei servizi riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle organizzazioni sindacali, come risultanti dai verbali degli incontri.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta.

5.2 Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo

Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. Criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, che sono determinati con cadenza annuale;
2. Criteri per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi.
3. Criteri per la corresponsione dell'indennità di trasferimento che varia da 3 a 6 mensilità (art. 42 CCNL 1.4.99),
4. Criteri e incentivi per la produttività dei messi notificatori;
5. Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:
 - attività disagiate svolte dal personale appartenente alle categorie A, B e C;
 - turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina contrattuale;
 - specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D, non titolare di posizioni organizzative;
 - specifiche attività previste da particolari disposizioni legislative (condono edilizio, recupero contenzioso tributi locali, progettazioni Ufficio Tecnico, messi).
6. Definizione di azioni positive a favore delle lavoratrici per le Pari opportunità e Comitati per il mobbing.
7. Modalità e verifiche per l'attuazione graduale della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore e criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

8. Modalità di gestione delle eccedenze di personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.
 9. Gestione mensa.
 10. Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.
 11. Attribuzione nell'ambito dei contratti di formazione e lavoro, di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL 1.4.99, utilizzando esclusivamente risorse aggiuntive previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.
 12. Eventuale trattamento economico accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito del telelavoro secondo le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, nonché l'entità dei rimborsi spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici nel caso di telelavoro a domicilio.
 13. Individuazione di gravi e documentate situazioni familiari che determinano l'elevazione della percentuale massima del 25% per il rapporto di lavoro a tempo parziale.
 14. Definizione dei casi, criteri, condizioni e modalità per la determinazione e corresponsione dei trattamenti economici accessori (programmi o progetti di produttività) per i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.
 15. Elevazione, per esigenze eccezionali del limite massimo individuale del lavoro straordinario (art. 14, comma 4, CCNL 1.4.99).
 16. Criteri di partecipazione alle progressioni orizzontali e ai percorsi formativi e corresponsione quote di produttività per il personale in distacco sindacale.
 17. Incentivi al personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e/o servizi in convenzione o da Enti tra loro convenzionati.
- Su tutte le materie sopraelencate le parti hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo.

5.3 Materie della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo

Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. Programmi delle attività formative.
2. Linee di indirizzo e criteri per:
 - il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - le facilitazioni per disabili;
3. Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni:
 - organizzative;
 - tecnologiche;
 - della domanda di servizi.
4. Criteri per le politiche di orario del lavoro.

Per le materie sopraelencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo. Infatti decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Le parti si incontrano a livello di Ente, almeno tre volte l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne una stabile e progressiva riduzione, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del fondo con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5.4 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA TERRITORIALE

Per gli enti territorialmente contigui con un numero di dipendenti non superiore a 30 unità la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa sottoscritti da rappresentanti delle Amministrazioni interessate e dalle OO.SS. territorialmente firmatarie del contratto.

L'iniziativa può essere assunta dalle Associazioni nazionali rappresentative degli Enti o da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione decentrata integrativa. L'iniziativa per l'attivazione della contrattazione territoriale deve intendersi riconosciuta anche alle articolazioni territoriali delle Associazioni nazionali.

I protocolli devono precisare:

- a) composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) composizione della delegazione sindacale prevedendo la partecipazione delle OO.SS. firmatarie del contratto nonché la rappresentanza della RSU di ciascun Ente aderente;
- c) procedure di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, compreso il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio dei singoli Enti, nel rispetto della disciplina generale dei contratti integrativi decentrati;
- d) adattamenti necessari per consentire la corretta fruizione delle tutele e dei permessi sindacali delle rappresentanze sindacali.

I rappresentanti degli Enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa secondo i rispettivi ordinamenti:

- a) modalità di formulazione degli atti di indirizzo;
- b) le materie tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata che intendano affidare alla sede territoriale con la specificazione degli aspetti di dettaglio che devono essere riservate alla contrattazione di Ente con particolare riferimento agli istituti economici incentivanti;
- c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionalmente incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun Ente;
- e) iniziative formative di comune interesse.

5.5 CONCERTAZIONE

La concertazione è richiesta in forma scritta dai soggetti sindacali dopo aver ricevuto l'informazione. Inizia entro il 10° giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'Amministrazione o al 5° giorno in caso di urgenza.

Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta.

Sull'esito della concertazione si redige un apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:

1. articolazione dell'orario di servizio;
2. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di:
 - trasferimento di attività;
 - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
4. andamento dei processi occupazionali;
5. criteri generali per la mobilità interna;
6. criteri generali per:
 - svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie professionali;
 - metodologia permanente di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale;
 - individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla categoria;
 - individuazione dei nuovi profili;
 - attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazione dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria;
 - il conferimento di mansioni superiori;
7. procedimento e criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti nei contratti di formazione e lavoro;
8. individuazione del fabbisogno di personale da assumere con contratto a termine;
9. verifica sulle condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notifica di atti dell'Amministrazione al fondo di cui all'art. 15 CCNL 1.4.99, per incentivare la produttività dei messi notificatori.

5.6 INFORMAZIONE

L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. firmatarie del contratto e alle RSU.

L'informazione è preventiva:

- su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa;
- sul numero, motivi, contenuto anche economico, durata e costi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo;

Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le Amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura. Inoltre alla fine di ogni anno gli Enti forniscono alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal CCNL del 7% del numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

- definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art. 3 del DPR n. 70/1999, e dal CCNL quadro 23.03.2000.

L'informazione è successiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- rapporto di lavoro;
- organizzazione degli Uffici;
- gestione complessiva delle risorse umane.

Le parti su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti:

- a) linee per l'organizzazione degli Uffici e dei servizi;
- b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- c) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione;

Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

5.7 CONSULTAZIONE

La consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.Lgs.vo 165/2001 (organizzazione e disciplina degli uffici, quantificazione e variazione degli organici, programmazione nuove assunzioni), e dal D.Lgs.vo 626/1994.

6.COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità in applicazione delle seguenti disposizioni:

-art. 14 comma 4 CCNL 1/4/99:

A decorrere dal 31.12.99, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3% ed il limite Massimo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale;

-art.15 comma 1 CCNL 1/4/99- lettere a, b, c, f, g, h, i, j, l:

lett. a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2 lettere b) c) d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni e integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della Legge 662/96, nonché la quota parte delle competenze economiche accessorie di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;

lett. b) Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli Enti;

lett. c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.07.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;

lett. f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del del D.Lgs.vo n. 29/1993;

lett. g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;

lett. h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di £. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL del 6.7.1995;

lett. i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

lett. j) un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo.

Let. l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.

-art. 15 CCNL 1/4/99, comma 5, per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1/4/1999:

comma 5: in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

-art.4 – commi 1 e 2 del CCNL del 5.10.2001:

comma 1: Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all' 1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Comma 2: Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.

-art. 34 comma 4 CCNL 2002/2005: gli importi fuiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni.

-art.32, commi 1, 2 e 7 del CCNL 2002/2005:

comma 1: le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate nell'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.

Comma 2: gli Enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003, con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Tale incremento è consentito agli Enti Locali la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti.

Comma 7:La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata nel rispetto delle medesime condizioni specificate al comma 3 di un ulteriore 20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità). Gli incrementi di cui ai commi 2 e 7 (0,50% e 0,20%) sopra indicati non trovano applicazione nei confronti degli Enti Locali dissestati o strutturalmente deficitari.

RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ IN APPLICAZIONE DELLE SEGUENTI DISPOSIZIONI

-art. 15, comma 1 CCNL 1.4.99 lettere d, e, k:

lett. d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

lett. e) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

lett. k) le risorse che specifiche disposizioni di legge (sia nazionali che di livello regionale) finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17.

-art. 15 CCNL 1.4.99 commi 2,4 e 5 per gli effetti non correlati alle dotazioni organiche:

comma 2: in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all' 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Comma 4: Gli importi previsti dal comma 1 lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Comma 5: In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.legs 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del

personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

-art. 4- commi 3 e 4 del CCNL del 5.10.2001:

comma 3: La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprensente sia le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996.

Comma 4: La lett. d) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.99 è sostituita dalla seguente:

d) la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

-Art. 54 del CCNL del 14.9.2000: Gli Enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

7. DESTINAZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Sulla base dei criteri di seguito specificati il Fondo viene ripartito ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 come integrato dal CCNL 22.1.2004 nel seguente modo:

- a. produttività;
- b. progressione economica all'interno delle categorie;
- c. organizzazione del lavoro:
 - disagio;
 - rischio;
 - turni, reperibilità, maneggio valori ecc.;
 - responsabilità categorie B, C e D non titolare di posizioni organizzative (da 1000 a 2000 €);
 - indennità per specifiche professionalità (ufficiali di stato civile ed anagrafe, ufficiali elettorali, responsabili tributi, archivisti informatici, responsabili uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, messi notificatori e responsabili servizi di protezione civile (art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999 punto i).

Ad ogni compenso deve corrispondere una causale nettamente diversa.

Gli importi dei vari fondi, determinati annualmente, sono specificati, relativamente all'anno 2004, nella parte quarta del presente contratto integrativo.

8. CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ

L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi previsti nel Piano esecutivo di gestione (PEG o POG) o negli analoghi strumenti di programmazione dell'ente, e ai risultati effettivamente conseguiti. Nel PEG o POG sono resi espliciti gli obiettivi dell'ente nella sua globalità nonché quelli settoriali ed intersettoriali.

Da tali obiettivi i Dirigenti o i Responsabili di servizio fanno discendere obiettivi individuali raggiungibili, per il personale coinvolto.

Procedimento di assegnazione delle risorse

L'ammontare delle risorse destinate alla produttività vengono assegnate preventivamente ad ogni settore in base alla pesatura degli obiettivi contenuti nel PEG o POG.

A tal fine gli obiettivi si distinguono in:

- normali (peso 1-5), obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al mantenimento degli standard;
- impegnativi (peso 6-10), obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;
- innovativi (peso 11-20), obiettivi altamente innovativi e/o raggiungimento di standard e livelli di eccellenza nelle prestazioni e/o servizi erogati.

Le risorse possono essere ulteriormente suddivise per ogni singolo obiettivo.

Gli obiettivi possono essere ponderati anche in funzione della loro criticità, ovvero dell'impatto che il raggiungimento dell'obiettivo ha sull'organizzazione dell'ente.

Procedimento di distribuzione

Al termine dell'esercizio i responsabili degli obiettivi del PEG o POG predispongono una relazione dove vengono evidenziati i risultati ottenuti, nonché l'apporto individuale di ogni collaboratore.

Per quest'ultimo aspetto gli elementi da tenere in considerazione sono:

- il rispetto dei tempi;
- il livello di collaborazione;
- le capacità relazionali;
- il grado di responsabilità;
- le condizioni di lavoro;
- la qualità delle prestazioni e del servizio erogato.

Tali elementi sono inseriti nella scheda degli obiettivi individuali che ogni responsabile assegna ai collaboratori, preventivamente, sulla scorta di quelli a lui assegnati con il PEG o POG.

La pesatura dei diversi fattori è in relazione alla tipologia di attività svolta ed è inserita nell'apposito regolamento sul sistema di valutazione permanente.

La distribuzione avviene, proporzionalmente al punteggio ottenuto, entro il mese di febbraio dell'esercizio successivo dopo l'approvazione delle relazioni dei responsabili da parte del nucleo di valutazione. In tale contesto vanno disciplinati anche i trattamenti economici collegati al raggiungimento degli obiettivi per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6, comma 10, CCNL 14.10.2000).

È prevista almeno una verifica semestrale sull'attuazione dei programmi.

9. CRITERI BASE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

La progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo i criteri indicati nell'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 sulla classificazione del personale. La progressione all'interno della categoria si realizza nei limiti delle risorse specificate nel fondo.

Gli importi relativi alle progressioni orizzontali sono a carico delle risorse decentrate che conseguentemente vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti. Tali importi sono poi riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, o a seguito di riclassificazioni.

I criteri sono:

Categoria A

- prevalenza dell'esperienza acquisita dal dipendente;
- risultati ottenuti nelle prestazioni rese;
- qualità delle prestazioni individuali

Categoria – B2- B4 – C2:

- prevalenza dell'esperienza acquisita dal dipendente;
- risultati ottenuti nelle prestazioni rese;
- arricchimento professionale e impegno individuale;
- qualità delle prestazioni individuali
- impegno profuso.

Categoria B3 – B5 – C3:

- prestazioni erogate dal dipendente in termini di risultati ottenuti;
- qualità delle prestazioni individuali;
- impegno individuale e arricchimento professionale, anche conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di organizzazione
- impegno profuso.

Categoria B6 – B7 – C4 – C5 e tutti quelli relativi alla categoria D:

- impegno profuso;
- il diverso impegno e qualità delle prestazioni rese;
- risultati conseguiti e coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, le capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- prestazioni con maggior arricchimento professionale, le iniziative personali e le capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Tra i vari criteri va posto particolare rilievo ai risultati ottenuti certificati dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale.

Al termine di ogni fase valutativa le parti si impegnano ad effettuare una verifica sull'applicazione della metodologia per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le posizioni economiche A5 B7 C5 e D6 decorrono dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004.

10. ALTE PROFESSIONALITÀ

L'ente valorizza le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. B) e C) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt.9, 10 e 11 del medesimo CCNL.

L'istituto si applica al personale della categoria D con competenze elevate sviluppate sia in esperienze lavorative svolte anche in altri contesti e rilevabili da adeguato curriculum professionale, sia legate a titoli di studi (lauree specialistiche, master) o al possesso di abilitazioni o iscrizioni ad albi.

Il conferimento di incarichi può avvenire per:

- progettazione
- staff
- studio
- analisi ricerche
- problematiche complesse

Nel rispetto dei vincoli delle relazioni sindacali sono definiti:

- a) la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per l'individuazione delle competenze e delle responsabilità;
- b) i criteri per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e risultato;
- c) i criteri per la valutazione dei risultati e degli obiettivi.

La retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di €16.000 mentre per la retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita.

La retribuzione di risultato viene corrisposta previa valutazione del dirigente competente sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione.

Per il finanziamento di tale istituto sono previste risorse aggiuntive pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza, per tutti gli enti che non si trovano in condizioni di dissesto o squilibrio finanziario.

11.CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL FONDO ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per fondo di organizzazione del lavoro si intendono le risorse destinate a:

- *istituti a dinamica contrattuale predefinita* (turni, reperibilità, maneggio valori, orario festivo e notturno ecc.) che continuano ad essere disciplinati dalla normativa contrattuale in vigore;
- *situazioni lavorative di rischio o disagiate*, ossia che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Le prestazioni di lavoro disagiate sono definite nella parte terza del presente contratto;
- *finanziare attività previste da leggi specifiche*;
- *compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D* che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
- *compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C.*

Le specifiche responsabilità sono assegnate in funzione degli obiettivi dell'ente e sono riconsiderate annualmente in sede di programmazione. La relativa indennità va da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 2.000.

12. PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito delle previsioni della legge 10 aprile 1991, n. 125 e dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, l'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale.

Le parti concordano di attivare il comitato per le pari opportunità.

Si individuano le seguenti azioni positive da trattare:

- 1) analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera;
- 2) ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari e sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi professionali per le donne;
- 3) diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
- 4) analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 Legge 125/1991);
- 5) analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

L'Ente si impegna ad adottare, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'1.4.1999, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

13. COMITATO PER IL MOBBING

Le parti si impegnano ad attivare il Comitato per il mobbing per contrastare forme di sistematica violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dai comitati.

Si riportano, a titolo esemplificativo, talune situazioni individuate dall'INAIL che integrano gli estremi del mobbing:

- marginalizzazione dell'attività lavorativa, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti ed ingiustificati trasferimenti;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto o di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- esercizio esasperato di forme di controllo;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.

14. ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di norma di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno.

15. RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzata all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario *fino* a raggiungere le 35 ore medie settimanali nel biennio economico, a parità di salario.

16. GESTIONE ECCEDENZE DI PERSONALE

La gestione delle eccedenze di personale è effettuata nel rispetto dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 nella logica della salvaguardia dei livelli occupazionali, e nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali.

17. FORMAZIONE

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

La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale compreso quello in distacco sindacale.

Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

Le parti concordano che i fondi per la formazione non sono inferiori all'1% annuale del monte salari dei due anni precedenti. I fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.

I costi della formazione da imputare su tali fondi sono, a titolo meramente 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;
- costo della progettazione dei fabbisogni formativi eventualmente affidata all'esterno.

I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:

- a. Formazione attinente ai processi di lavoro:
 - concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamenti del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);
 - rivolto al personale di categoria D responsabile di servizio.
- b. Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale:
 - relativo al lavoro per progetti (Project Management), al lavoro per obiettivi, al nuovo regolamento di contabilità e al controllo di gestione;
 - rivolto al personale di categoria D.
- c. Aggiornamento professionale:
 - indirizzata al mantenimento e 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 e in maniera corrente nei confronti di tutto il personale, in base ad una apposita programmazione;

- relativa allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo;
- rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza.

d. Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:

- rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.

e. Interventi di specializzazione e/o perfezionamento:

- rivolti a personale interessato a prestazioni particolari richieste, necessarie per lo svolgimento delle attività delle singole strutture e dei servizi.

Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in misura decrescente, in modo tale che:

- la maggiore quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo (*action learning e coaching*);
- una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi;
- una percentuale minima (massimo 10%) venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti dai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'ente, qualora il dipendente dimostri di aver acquisito ulteriori e elevati livelli di professionalità.

L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali e valutando le effettive esigenze presentate dai Responsabili di Area, predisponde entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento in cui vanno indicati:

- tipologia dei corsi;
- numero dei lavoratori interessati, suddivisi per categoria, profilo e settore di appartenenza;
- ammontare delle risorse impegnate.

I Responsabili di Area, nei limiti delle risorse assegnate, dovranno garantire la formazione e l'aggiornamento del personale appartenente al proprio settore.

18. MIGLIORAMENTO AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

L'ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutta la normativa vigente in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro non sono meri adempimenti formali e burocratici, ma vanno considerati prioritari e sostanziali.

L'ente deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza.

Con la collaborazione del responsabile per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici.

Le parti individueranno le modalità e il personale che dovrà essere sottoposto periodicamente a visite mediche di controllo.

Tutti gli oneri previsti per le sopraccitate verifiche sono a totale carico dell'Amministrazione ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite e pratiche.

Le parti si impegnano per l'applicazione della legge 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.

19. 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 e alla professionalità dei dipendenti,

l'Amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità dove al loro interno siano previsti i tempi di attuazione, il tipo di innovazione tecnologica ed i dipendenti coinvolti in tale processo. Tali piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale che sarà convocata dall'Amministrazione nei successivi 20 giorni per definire comunemente i criteri applicativi e i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sia sul personale che sulla tecnologia applicata.

20. CRITERI PER LE POLITICHE DI ORARIO DEL LAVORO

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

Si segnala la necessità che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano opportunamente valutate, da parte dei responsabili dei servizi, particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

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

21. GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

A partire dall'anno 2000 le risorse destinate alla corresponsione dello straordinario sono ridotte del 3% rispetto a quanto destinato per la stessa finalità nel 1999, come disposto dall'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999. Il limite massimo annuo individuale è determinato in 180 ore.

Il fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali.

Il risparmio sarà utilizzato per incrementare le risorse del fondo economico.

Il negoziato individua soluzioni per una stabile riduzione dello straordinario, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi.

Le risorse destinate al lavoro straordinario individuate all'art. 14 del CCNL comparto Regioni - AA.LL. sottoscritto il 1.4.99 verranno utilizzate per fronteggiare eventi eccezionali. Il programma per l'utilizzo delle risorse verrà effettuato annualmente sulla base delle necessità presentate dai responsabili dei servizi. Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo, verranno destinati alla parte variabile del fondo di produttività.

Ai sensi dell'art. 40 del CCNL 2002/05 le risorse formalmente assegnate agli Enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità anche dal personale incaricato della responsabilità di posizione organizzativa.

22. BANCA DELLE ORE

Nell'ambito di tale istituto le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

23. TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

In sede di contrattazione decentrata integrativa sono stabiliti i criteri di partecipazione alle progressioni orizzontali e ai percorsi formativi del personale in distacco sindacale.

In sede di accordo annuale concernente le modalità di utilizzo delle risorse, si stabiliscono altresì i criteri per la corresponsione a detto personale di quote di produttività.

24. PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

- Definizione della copertura assicurativa INAIL per tutto il personale della polizia locale;
- Costituzione con apposito regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza per tutti gli appartenenti alla Polizia Locale, per le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. A), e comma 4 del D.Lgs. 285/1992. Il fondo sarà amministrato da un Consiglio di amministrazione a composizione paritetica, i cui membri saranno designati da rappresentanti dell'amministrazione e OO.SS. firmatarie del contratto. Il regolamento disciplinerà il patrimonio e la gestione del fondo, il funzionamento del Consiglio di amministrazione nonché il controllo sull'amministrazione del fondo.
- Il ministero dell'Interno Direzione Centrale per le Autonomie, con propria nota non esclude in linea generale la destinazione di una parte dei proventi contravvenzionali ad integrazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999, in presenza di interventi di ampliamento della quantità e della qualità dei servizi resi all'utenza.

PARTE SECONDA
CRITERI PER LO SVILUPPO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

A) criteri per la progressione economica orizzontale Categoria "" A ""

In considerazione del fatto che la progressione economica all'interno della categoria A deve realizzarsi attraverso gli elementi valutativi secondo quanto indicato nelle lettere b) e c) dell'art. 5 comma 2 della preintesa, e cioè adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati, si concorda che gli elementi di valutazione da prendere a riferimento saranno:

a- esperienza acquisita (anzianità)	Valore massimo	30
b- qualità della prestazione individuale resa	"	40
c- risultati conseguiti	"	30

e che lo sviluppo degli elementi di valutazione avverrà come segue:

A) ESPERIENZA ACQUISITA – VALORE MASSIMO 30

1- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in mansioni non attinenti al ruolo rivestito ed in Enti o presso soggetti non ricompresi nel comparto contrattuale - valore massimo punti 10

- per anno valore 0.28
- per mese valore 0.024

l'attività lavorativa superiore a 15 giorni verrà considerata mese intero.

2- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in mansioni non attinenti al ruolo rivestito ed in Enti ricompresi nel comparto contrattuale - valore massimo 15.

- per anno valore 0.43
- per mese valore 0.035

l'attività lavorativa superiore a 15 giorni verrà considerata mese intero.

3- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in Enti o presso soggetti non ricompresi nel comparto contrattuale - valore massimo 20.

- per anno valore 0.56
- per mese valore 0.047

l'attività lavorativa superiore a 15 giorni verrà considerata mese intero.

4- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in Enti ricompresi nel comparto contrattuale - valore massimo 30.

- per anno valore 0.86
- per mese valore 0.071

l'attività lavorativa superiore a 15 giorni verrà considerata mese intero.

B) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE VALORE MASSIMO 40

sottoelemento a)

1- grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni

Valore massimo parziale 10

scarso	valore	3
minimo	valore	5
significativo	valore	6
rilevante	valore	8
massimo	valore	10

sottoelemento b)

Capacita' di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi - valore massimo parziale 10

scarso	valore	3
minimo	valore	5
significativo	valore	6
rilevante	valore	8
massimo	valore	10

sottoelemento c)

Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo - valore massimo 10

scarso	valore	3
minimo	valore	5
significativo	valore	6
rilevante	valore	8
massimo	valore	10

sottoelemento d)

Capacita' d'iniziativa organizzativa e propositiva volta alla soluzione problemi – valore massimo 10

scarso	valore	3
minimo	valore	5
significativo	valore	6
rilevante	valore	8
massimo	valore	10

C) RISULTATI CONSEGUITI VALORE MASSIMO 30

sottoelemento a

Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza - valore parziale 10

scarso	valore	3
minimo	valore	5
significativo	valore	6
rilevante	valore	8
massimo	valore	10

sottoelemento b)

Abilita' di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione valore massimo parziale 10

scarso	valore	3
minimo	valore	5
significativo	valore	6
rilevante	valore	8
massimo	valore	10

sottoelemento c)

Capacita' di sviluppare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate - valore massimo parziale 10

scarso	valore	3
minimo	valore	5
significativo	valore	6
rilevante	valore	8
massimo	valore	10

Categorie " B " e " C "

Considerato che il trattamento tabellare iniziale di categoria e di posizione e' B1 - B3* - C1

Sara' possibile il passaggio alla prima posizione economica successiva cioè B2 , B4* , C2 mediante gli elementi di valutazione congiunta così concordati :

- a- esperienza acquisita (anzianità)
- b- risultati conseguiti
- c- prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
- d- impegno profuso
- e- qualità delle prestazioni individuale

Per il passaggio alla seconda posizione economica e cioè B3, B5* , C3 si concorda che gli elementi di valutazione congiunta saranno i seguenti :

- a- risultati conseguiti
- b- prestazioni rese con maggior arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento .
- c- impegno profuso
- d- qualità della prestazione individuale resa .

Per il passaggio alla terza e sino alle ultime posizioni economiche e cioè B6* , B7* , C4 , C5 si concorda su una valutazione disgiunta i cui elementi di riferimento saranno quelli della categoria D . Le parti concordano che l'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale , posizione B2 , B4 , C2 sarà operata mediante valutazione congiunta degli elementi ponderali secondo il disposto dell' art. 5, comma 2, lett. b) e c), della preintesa, riferendosi ad un sistema di apprezzamento articolato di progressione pari a 100, determinato da valori massimi parziali come di seguito elencati:

1)- Esperienza acquisita (anzianità)	valore massimo parziale	20
2)- Risultati conseguiti	V.M.P.	20
3)- Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	V.M.P.	20
4)- Impegno profuso	V.M.P.	10
5)- Qualità della prestazione individuale resa	V.M.P.	30
Valore Massimo Globale		100

1-ESPERIENZA ACQUISITA (Valore Massimo Parziale 20)

Si intende acquisita nell'ambito della vita lavorativa , e valutata in riferimento al contenuto funzionale assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale all'interno della stessa categoria " B " o " C " o di categoria inferiore " A ". (l'attribuzione del punteggio potrà essere articolata a secondo le opportunità per anno, mese, giorno)

a)Attività prestata in posizione professionale riferibile a categoria inferiore a quella di ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito. - valore massimo 5

- per anno valore 0.14
- per mese valore 0.012

L'attività lavorativa superiore ai 15 giorni verrà considerata mese intero.

b)Attività prestata in posizione professionale riferibile a categoria inferiore a quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito. - valore massimo 10

- per anno valore 0.28
- per mese valore 0.024

L'attività lavorativa superiore ai 15 giorni verrà considerata mese intero.

c) Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni non attinenti al ruolo rivestito. - valore massimo 15

- per anno valore 0.43

- per mese valore 0.035

L'attività lavorativa superiore ai 15 giorni verrà considerata mese intero.

d) Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria

o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito. - valore massimo 20.

- per anno valore 0.56

- per mese valore 0.047

L'attività lavorativa superiore ai 15 giorni verrà considerata mese intero.

2- RISULTATI CONSEGUITI (Valore massimo Parziale 20)

Il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente, saranno valutati secondo i parametri sottoelencati :

minimo livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	2
mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	4
significativo livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	6
elevato livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	8
massimo livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	12

Si concorda inoltre che tale parametro valutativo sarà ulteriormente incrementato secondo il criterio qui di seguito rappresentato:

Sottoelemento 1)

#Assiduità del livello prestazionale valore 1

grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale valore 1

coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi valore 1

polivalenza funzionale valore 1

Sottoelemento 2)

capacita' di fronteggiamento delle criticità valore 1

permanente idoneità prestazionale valore 1

abilita' nel favorire il clima produttivo valore 1

partecipazione attiva e consapevole alla produzione valore 1

3- PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE . (Valore Massimo Parziale 20)

minima nell'ambito di istruzioni e direttive valore 3

significativa nell'ambito di istruzioni e direttive valore 5

rilevante nell'ambito di istruzioni e direttive valore 7

massimo nell'ambito di istruzioni e direttive valore 10

#sottoelemento "b" valore massimo attribuito 10

Tale sottoelemento misura l'abilita' applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio.

scarsa senza impegno profuso valore 1

scarsa con impegno profuso valore 2

minima senza impegno profuso valore 3

minima con impegno profuso valore 4

significativa senza impegno profuso valore 5

significativa con impegno profuso valore 6

rilevante senza impegno profuso valore 7

rilevante con impegno profuso valore 8

massima senza impegno profuso valore 9

massima con impegno profuso valore 10

4- IMPEGNO PROFUSO (valore massimo parziale 10)

Il grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale sarà rappresentato con il seguente giudizio di valore :

- scarso	valore	1
- limitato	"	2
- significativo	"	3
- rilevante	"	4
- elevato	"	5
- limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	"	6
- significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	"	7
- rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	"	8
- elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	"	9
- elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	"	10

5- QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (valore massimo parziale 30)

Il livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, sarà rapportato alla seguente valutazione :

- scarso	valore	6
- limitato	valore	8
- significativo	valore	10
- rilevante	valore	12
- elevato	valore	14
- limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	16
- limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	18
- significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	20
- significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	22
- rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	24
- rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	26
- elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	28
- elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	30

Categoria "D"

Premesso che le categorie economiche iniziali sono le seguenti
D1 e D3

Considerato che le posizioni economiche successive sono :
D2, D4* per la prima posizione economica successiva
D3, D6* per la seconda e ultima posizione economica.

Si concorda che gli elementi valutativi da prendere a riferimento sono :

a)- impegno profuso

b)- qualità della prestazione individuale resa.

Tali riferimenti saranno rapportati al diverso grado di impegno accordato e di qualità delle prestazioni rese, con specifico riferimento ai rapporti con l'utenza.

c)- Risultati conseguiti

Tale riferimento sarà rapportato:

- 1- al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi
- 2- alla capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- 3- alla partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- 4- alla capacità d'iniziativa personale .

d)- Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi .

Tale riferimento valutativo sarà rapportato:

- 1- alla capacità di iniziativa personale
- 2- alla capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro .

Si concorda inoltre sulla valutazione comune di tali elementi e cioè :

a- impegno profuso	Valore Massimo Parziale	10
b- qualità della prestazione individuale	V.M.P.	20
c- risultati conseguiti	V.M.P.	40
d- prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	V.M.P.	30

E che tali elementi di valutazione saranno così graduati:

a) - IMPEGNO PROFUSO (valore massimo parziale 10)

Il grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale sarà rappresentato con il seguente giudizio di valore :

- scarso	valore	1
- limitato	"	2
- significativo	"	3
- rilevante	"	4
- elevato	"	5
- limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	"	6
- significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	"	7
- rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	"	8
- elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	"	9
- elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	"	10

b) - QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (valore massimo parziale 20)

Il livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, sarà rapportato alla seguente valutazione :

- scarso	valore	1
- limitato	valore	2
- significativo	valore	3
- rilevante	valore	4
- elevato	valore	5
- limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	7
- limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	9
- significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	11
- significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	13
- rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	15
- rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	17
- elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	19
- elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	20

c) - RISULTATI CONSEGUITI (valore massimo parziale 40)

sottoelemento a)

Il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi sarà espresso con i seguenti valori (valore massimo 10)

minimo ed episodico	valore	2
minimo ed assiduo	valore	3
apprezzabile ed episodico	valore	4
apprezzabile ed assiduo	valore	5
rilevante ed episodico	valore	6
rilevante ed assiduo	valore	7
elevato ed episodico	valore	8
elevato ed assiduo	valore	10

#sottoelemento b) valutazione 10

la capacita' di adattamento ai mutamenti organizzativi sarà sintetizzata con il seguente giudizio numerico :

scarsa con resistenza	valore	2
scarsa senza resistenza	valore	3
significativa senza asseccamento	valore	4
significativa con asseccamento	valore	5
rilevante senza partecipazione	valore	6
rilevante con partecipazione	valore	7
elevata senza governo	valore	8
elevata con governo	valore	10

sottoelemento c) valutazione 10

La Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità sarà valutata secondo la seguente rappresentazione :

scarsa adesione soggettiva	valore	2
scarsa adesione oggettiva	valore	3
significativa adesione passiva	valore	4
significativa adesione attiva	valore	5
rilevante adesione non attivamente partecipata	valore	6
rilevante adesione attivamente partecipata	valore	7
elevata adesione senza contributi attivi	valore	8
elevata adesione con contributi attivi	valore	10

sottoelemento d) valutazione 10

La capacita' di iniziativa personale sarà valutata seguendo gli indicatori sottoelencati :

scarsa e non attivata	valore	2
scarsa ed attivata	valore	3
apprezzabile e non impiegata	valore	4
apprezzabile ed impiegata	valore	5
rilevante e non sviluppata	valore	6
rilevante e sviluppata	valore	7
elevata e non applicata	valore	8
elevata ed idoneamente applicata	valore	10

d) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Valore Massimo parziale 30

sottoelemento a) valore massimo attribuito 10

Tale sottoelemento misura la capacita' di iniziativa personale secondo i seguenti indicatori valutativi :

scarsa	valore	2
minimale	valore	4
apprezzabile	valore	6
rilevante	valore	8
elevata	valore	10

sottoelemento b) valore parziale 20

Tale sottoelemento misura la capacita' propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

scarsa	valore	12
minimale	valore	14
apprezzabile	valore	16
rilevante	valore	18
elevata	valore	20

PARTE TERZA

Criteria e modalità per l'attribuzione del trattamento economico accessorio relativo ai vari istituti previsti dal CCNL

Le parti concordano:

-CHE per l'anno 2004, in sede di prima applicazione, la Progressione Economica Orizzontale, opportunamente valutata dai Responsabili di Area, verrà applicata ai dipendenti con decorrenza 1.01.2004; CHE i Responsabili di Area, incaricati delle Posizioni Organizzative, individueranno annualmente entro il mese di marzo di ciascun anno, tra il personale inquadrato nelle Categorie A – B – C e D, i dipendenti ai quali attribuire la progressione economica orizzontale, applicando i criteri previsti al Titolo primo;

-CHE la progressione economica orizzontale verrà effettuata sulla base delle valutazioni dei responsabili di area al personale che avrà conseguito almeno il 70% del punteggio sulla base dei criteri approvati;

-CHE il Dirigente o il Segretario Comunale individuerà annualmente entro il mese di marzo di ciascun anno il personale inquadrato nella Categoria D incaricato delle Posizioni Organizzative ai quali attribuire la progressione economica orizzontale al personale che avrà conseguito almeno il 70% del punteggio sulla base dei criteri approvati, precisati nella parte seconda del presente contratto. In caso di parità di punteggio si terrà conto in primo luogo della Maggiore disponibilità dimostrata nei confronti dell'Ente e ad ulteriore parità la progressione in argomento verrà attribuita alla figura professionale con un importo minore per produttività.

- CHE per tutto il personale delle categorie A, B, C, e D non inserito nell'area delle posizioni organizzative, ai fini dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, saranno utilizzati i seguenti criteri, che valuteranno in particolare i risultati conseguiti, le prestazioni con maggior grado di arricchimento professionale e la qualità delle prestazioni individuali.

Il fondo incentivo per la produttività verrà ripartito in base al numero dei dipendenti e ai coefficienti per ciascuna categoria così determinati:

1)PARAMETRI PER CATEGORIA

CAT. D1	CAT. C	CAT.B3	CAT. B1	CAT. A
1,85	1,70	1,55	1,45	1,35

la quota individuale base per ciascun dipendente verrà determinata come segue:

- 1) Si moltiplica il numero dei dipendenti di ciascuna categoria per il proprio coefficiente;
 - 2) Si sommano i numeri ottenuti, il cui risultato costituisce il coefficiente di divisione;
 - 3) Si moltiplica il fondo di produttività per la somma dei coefficienti di ciascuna categoria, la somma così ottenuta si divide per il totale complessivo dei coefficienti di tutte le categorie interessate;
 - 4) Si divide quindi il valore di ciascuna categoria per il numero di dipendenti inseriti in ciascuna categoria;
- I criteri da prendere in considerazione per la valutazione del merito individuale sono i seguenti:

1) RISULTATI CONSEGUITI (Valore Massimo Parziale 10)

minimo livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	2
mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	5
significativo livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	6
elevato livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	8
massimo livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	10

2) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (Valore Massimo Parziale 10)

minima nell'ambito di istruzioni e direttive	valore	5
significativa nell'ambito di istruzioni e direttive	valore	6
rilevante nell'ambito di istruzioni e direttive	valore	8
massimo nell'ambito di istruzioni e direttive	valore	10

3) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (Valore Massimo Parziale 30)

Il livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, sarà rapportato alla seguente valutazione :

- scarso	valore	8
- limitato	valore	10
- significativo	valore	16
- rilevante	valore	18
- elevato	valore	20
- limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	23
- limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	24
- significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	25
- significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	26
- rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	27
- rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	28
- elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	29
- elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	30

A seguito di quanto sopra si conviene che:

- da 35 a 50 compete un premio pari alla ripartizione delle quote del fondo su tutti i dipendenti interessati al punteggio;
- da 25 a 34 compete un abbattimento sul premio prima considerato del 40%;
- da 18 a 24 compete un abbattimento sul premio considerato del 60%
- da 0 a 17 non compete alcun premio.

Il premio può essere erogato soltanto per i giorni di presenza attiva in servizio, con esclusione quindi, di assenze di qualsiasi natura, salvo i riposi previsti per contratto.

Pertanto il tempo di lavoro annuale è costituito da:

- 52 settimane
- 36 ore settimanali
- 1872 ore lavorabili nell'anno (52x36)

Giorni di riposo contrattualmente previsti:

- 32 giorni di ferie
- 4 riposi compensativi
- 1 giorno Santo Patrono
- 12 festività civili e religiose

49 TOTALE

Ore di riposo contrattualmente previste (49x6) n. 294

Ore effettivamente lavorabili (1872 – 294) n. 1578

Si fissano pertanto le seguenti percentuali di decremento del premio di produttività in relazione all'aumento delle assenze:

- da 6 a 18 giorni di assenza annui: nessuna correzione;
- da 19 a 25 “ “ “ : riduzione del 10%
- da 26 a 58 “ “ “ : “ “ 22%
- da 59 a 90 “ “ “ : “ “ 35%
- da 91 a 144 “ “ “ : “ “ 60%
- da 145 a 188 “ “ “ : “ “ 75%

da 189 giorni di assenza annui e oltre: sospensione degli incentivi economici.

-CHE annualmente dovrà essere costituito un fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità e in particolare al personale che sia responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro, di squadre di operai, ovvero che in relazione alla dimensione dell'Ente e per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale inquadrato nella categoria C e D che non risulta incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL ;

-CHE , ove ricorrano i presupposti, annualmente verrà costituito un fondo per la remunerazione di personale delle categorie C e D, non incaricato di funzioni delle posizioni organizzative, che in base a disposizioni dell'Organo esecutivo sia destinatario di responsabilità gestionali esterne;

-CHE annualmente dovrà essere costituito un fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, finalizzando il medesimo alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti e in particolare:

1) **Indennità di rischio** – Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, Scuolabus, mezzi fuoristrada e altri veicoli per trasporto di cose e persone ed eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli, paraffina e loro derivati e composti, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- d) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, lavori di bonifica in terreni paludosi;

Le risposdenze tra le categorie del presente accordo e le attività comportanti rischio verranno valutate sulla base di apposita dichiarazione del Responsabile del settore presso cui il personale addetto presta servizio;

2) **Indennità di disagio** – Prestazioni di lavoro che comportino disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro per esigenze di servizio e dall'assunzione di responsabilità:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano articolazioni dell'orario di lavoro tali da creare grave disagio al personale adibito a tale servizio;
- b) Prestazioni di lavoro che comportano disagio per l'espletamento di funzioni plurime.

-MENSA –Ai sensi degli art. 45 e 46 dell'accordo integrativo 14/09/2000

Considerato che non sono presenti in loco servizi di ristoro, questo Ente ha attivato dal 2002 il servizio mediante l'uso di buoni pasto nei casi di rientri settimanali organizzati dall'Amministrazione Comunale e precisamente:

- Impiegati – per un solo rientro settimanale;
- Autisti Scuolabus – per tutti i rientri pomeridiani dovuti dall'articolazione dell'orario di lavoro.

Con decorrenza 01.01.2005 il valore del buono pasto viene diminuito a complessive € 7,93 di cui € 5,29 a carico del D.L. ed € 2,64 a carico del lavoratore.

Agli oneri derivanti dal servizio mensa o sostitutivo del servizio si farà fronte con le risorse già previste nel Bilancio dell'Ente per tale specifica finalità.

Nel periodo di vigenza contrattuale qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi in argomento non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari verranno riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo e andranno a finanziare la parte variabile del Fondo produttività.

Per l'anno 2004 si chiede che le somme residue dai risparmi dal Fondo per lavoro straordinario vengono utilizzate per progetti obiettivo realizzati nel corso dell'anno 2004.

PARTE QUARTA

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER L'ANNO 2004

PRESO ATTO che sono stati predisposti i quadri parziali riferibili alle quote previste per le diverse voci che vanno a costituire il fondo nonché il quadro riepilogativo di determinazione del fondo medesimo per l'anno 2004.

CONCORDANO

di approvare la consistenza del suddetto fondo nonché lo stanziamento ed accantonamento delle risorse da ripartirsi secondo le modalità di cui all' art. 17 del CCNL 98/2001 modificati e integrati con gli artt. 36 e 37 del CCNL 2002/05 del personale dipendente del comparto Regioni – Autonomie Locali e che tale accordo sarà recepito in apposita deliberazione della Giunta Municipale.

Il fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2004 risulta così determinato:

CONTEGGI FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' ANNO 2004

- FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2003 (€ 17.841,16 + € 3.186,34) F.P. 2002 + 1,12% (0,62%+0,50%) su monte salari 2001 pari a € 276.565,86 art. 32 commi 1 e 3 CCNL 2002/03	€ 21.027,50	€ 18.894,91
DA DETRARRE	€ 2.132,59	
Trattamento accessorio percepito dal personale Passato alla Cat. D con progressione verticale (€ 1.053,31 + € 1.079,28)		
- CONTR.REG.LE L.R.23.5.97, N. 19 DI CUI 20% DA DESTINARE ALLA FORMAZIONE DEL PERSONALE PARI A € 581,33		€ 2.906,69
- R.I.A. Personale cessato dal servizio nel 2001 (art. 4 CCNL 5.10.01)		€ 1.356,49
-Recupero Progressione orizzontale person. Transit. In Cat. D (art. 34 CCNL 2002/2005) (€ 1.126,25 + € 938,54)		€ 2.064,79
- RISORSE DESTINATE AL L.E.D. Situazione al 31.12.99		€ 3.245,07
-FONDO FORMAZIONE PERSONALE		€ 1.418,67
- RESIDUI ANNO 2003		€ 3.668,30
- INCENTIVO UFF. RAGION.(CANTIERE LAVORO) (di cui € 755,00 per compensi ed € 245,00 per contributi)		€ 1.000,00
TOTALE AL NETTO DEI CONTRIBUTI		€ 34.554,92

SUDDIVISIONE DELLE ENTRATE IN RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI

RISORSE STABILI

FONDO PROD. CONSOLIDATO	€ 18.894,91
LED	€ 3.245,07
RIA	€ 1.356,49
FORMAZIONE PERSONALE	€ 2.000,00
RECUP.PROGR.ORIZ.	€ 2.064,79
INCENT.UFF.RAG.(CANTIERE LAVORO)	€ 1.000,00
TOTALI	€ 28.561,26

RISORSE VARIABILI

CONTR.REG.LE	€ 2.325,36
RESIDUI 2003	€ 3.668,30
TOTALI	€ 5.993,66

RISORSE STABILI € 28.561,26 -
FONDI GIA' VINCOLATI € 26.767,83 =

DIFFERENZA € 1.793,43 ris. da utilizzare per trattamento accessorio fisso

DI RIPARTIRE IL FONDO PRODUTTIVITA' 2004 COME APPRESSO INDICATO:

1) FONDI CON VINCOLO DI DESTINAZIONE:

- RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DEL L.E.D. (€ 3.245,07 - € 1.044,39-LED PISANU 223,80 MANAI 447,59 - MONTEI 373,00)	€ 2.200,68
- RISORSE DESTINATE ALLA FORMAZIONE DEL PERSONALE di cui € 581,33 L.R. 19/97	€ 2.000,00
- LAVORO STRAORDINARIO = ANNO 2002	€ 543,30
-PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (€ 7.408,27 – € 1.380,18 “281,43+248,41+463,82+386,52” = € 6.028,09 + 2^ PROGR. ORIZ. € 2.500,04 “€ 3.714,48- € 1.214,44 “662,44+ 552,00”) + 3^ PROGR. € 4.330,25	€ 12.858,38
-INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2004	€ 6.243,64
-INCENTIVO UFF. RAGIONERIA (CANTIERE LAVORO) (di cui € 755,00 per compensi ed € 245,00 per contributi)	€ 1.000,00
TOTALE (A)	€ 24.846,00

- Trattamento accessorio fisso (progressioni orizzontali) € 1.793,43

2) FONDI VARIABILI

- Indennità rischio (€ 30,00 mensili x 11x2) (art.37 code contr. 14.9.2000 e art. 41 CCNL 2002/05)	€ 660,00
- Indennità maneggio valori € 1,55 x 276 gg. (art. 36 code contr. 14.9.2000)	€ 428,00
- Indennità Responsabile procedimento € 300,00 x 4 art. 17 c.f) CCNL 98/01 – art. 36 c. 2 CCNL 2002/05	€ 1.200,00
- Indennità disagio:	
- 1) Articolazione orario di lavoro (77,47 x 9 x 2)	€ 1.395,00
- 2) Partic. Situaz. Di lavoro Funzioni plurime (€ 60,00 x 11 x 3 + 60,00 x 5,5 (art.17 c. f) CCNL 1998/01)	€ 2.310,66
-Progetti obiettivo	€ 1.921,83
TOTALE	€ 7.915,49

TOTALE COMPLESSIVO € 34.554,92

Nel corso del 2004 è già stata impegnata complessivamente la somma di € 543,30 per compenso lavoro straordinario, la differenza pari a € 1.921,83 verrà utilizzata per progetti obiettivo realizzati nel corso dell'anno 2004, situazione risultante dalla ripartizione dei fondi suesposta.

Vengono verificati e valutati i progetti obiettivo presentati per l'anno 2004:

- Ufficio Ragioneria – settore personale – Trattamento Economico, contributi e fiscale al personale dipendente in applicazione del CCNL 2002/05 -
valore € 600,00
- Ufficio Ragioneria – settore tributi – Accertamenti superfici tassabili TARSU e aree fabbricabili ICI –
valore € 600,00
- Ufficio Socio-culturale - settore sport – Attivazione apertura, chiusura, custodia, vigilanza e manutenzione ordinaria del campo sportivo polivalente adiacente al centro sociale -
valore € 721,83

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto dalle parti

IL PRESIDENTE

(*Dr.ssa Carla Maria Secci*)

F.to Secci

RAPPRESENTANTI DI PARTE PUBBLICA

(Franco Serventi)_____F.to Serventi _____

(Senis Marinella)_____F.to Senis_____

(Serrenti Antonella)____F.to Serrenti_____

(Manai Sandro) _____F.to Manai _____

(Montei M. Adriana)____F.to Montei_____

RAPPRES.SINDACALE UNITARIO

(*Giovanni Serpi*)

_____F.to Serpi_____

RAPPRES.TERRITORIALE FIST CISL

(*Sergio Zedde*)

_____F.to Zedde _____

VISTO PER IL CONTROLLO COMPATIBILITA'
DEI COSTI DI CONTRATTAZIONE CON I
VINCOLI DI BILANCIO

IL REVISORE DEI CONTI

(*Dr. Francesco Falconi*)

F.to Falconi

Si portano inoltre alla discussione della Commissione decentrata i seguenti problemi scaturiti nell'Assemblea del personale:

- Straordinario dipendenti – alcuni dipendenti lamentano il fatto che l'espletamento del lavoro straordinario sia stato autorizzato verbalmente, ma non sia stato puntualizzato in atti e quindi il compenso non è liquidabile.
- Incentivazione ICI relativa all'Ufficio Tributi – La dipendente Pirosu M. Emanuela chiede che venga data attuazione agli incentivi ICI per il personale addetto previsto all'art. 21 del Regolamento Comunale per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili.
- Organizzazione Fondi incentivanti Legge 109/94 – Occorre verificare la possibilità e le modalità di inserimento dell'incentivo nel Fondo di produttività annuale e il successivo utilizzo del medesimo.
- Eventuale sostituzione del personale incaricato delle Posizioni Organizzative della Categoria D) (in caso di assenza per ferie, malattia) da parte del personale di categoria C della stessa area;
- La dipendente Serpi Maria Giovanna chiede che le venga attribuita il compenso previsto dall'art. 17 comma 1 del CCNL 2002/05 sottoscritto in data 22.01.2004 con importi da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00 per le responsabilità del servizio economato.
- Presentazione progetti obiettivo anno 2004 da valutare e attribuire un valore economico per ciascuno.