

COMUNE DI ESCALAPLANO

Provincia di CAGLIARI

PROPOSTA DI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

**(CONCERNENTE IL PERIODO 01 GENNAIO 2005 – 31 DICEMBRE 2005 E RIFERITO A
TUTTI GLI ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA)**

ESCALAPLANO, lì 18 OTTOBRE 2005

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte pubblica:

- Presidente :

DOTT.SSA

- Componenti:

CUGUSI FRANCESCA

Delegazione di parte sindacale:

- Per la R.S.U.:

SIRIU SALVATORE

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- U.G.L. : SALVATORE SAVONA – Responsabile Regionale di categoria
- U.G.L. : SANDRO PILLERI – Segretario Generale Confederale

TITOLO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA , AUTORIZZAZIONE E SOTTOSCRIZIONE
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto

1. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero triennio 2003/2005.
2. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti in un'unica sessione negoziale. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
4. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.
5. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende efficace quando risulti completata la procedura prevista dal comma 3 dell'art. 5 del CCNL 1998-2001, come modificato dal comma 3 dell'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004.

TITOLO II

MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Articolo 4

Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente

1. La contrattazione integrativa decentrata a livello di Ente si svolge sulle seguenti materie:
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17 e secondo le modalità di verifica stabilite dall'art. 37 del CCNL del 22/1/2004;
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
 - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g) ed i);
 - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;
 - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
 - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 del CCNL del 1/4/1999;
 - l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL relativo al nuovo sistema di classificazione stipulato in data 31/3/1999:

- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;
- 3. Il presente contratto disciplina inoltre ulteriori materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vari CCNL vigenti.
- 4. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultati dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5. Le clausole difformi, ai sensi del 5° comma dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999, nonché ai sensi del 3° comma dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, sono nulle e non possono essere applicate.

CAPO I

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (artt. 31, 32 e 33 del ccnl 22.1.2004)

Art. 5.

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
 - costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
 - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
 - prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di B e C e Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
 - compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
 - quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno e festivo notturno);

- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
 - di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).
4. Per l'anno 2004 la loro ripartizione e destinazione è quella individuata dal prospetto allegato A) al presente contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Per gli anni successivi al 2004, sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e oggetto di apposito confronto con le OO.SS.

Art. 6

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto biennio 2003/2004.

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per gli anni 2003 e 2004, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Con la precisazione che una parte di tale indennità, determinata in ragione del personale in servizio e dalle misure indicate nella colonna 1 della predetta tabella D, resta a carico del bilancio dell'Ente.
2. Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del CCNL del 22/1/2004, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.
3. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
4. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
5. Per l'anno 2003 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a €. _____.
6. Per l'anno 2004 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a €. _____.

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
(rif. Lett. a) dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999)

Art. 7
Produttività collettiva di risultato

1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività collettiva e di risultato.
2. L'istituto è volto a remunerare:
 - a) l'apporto collettivo dei lavoratori al raggiungimento di specifici obiettivi standard aziendali, concordati preventivamente;
 - b) la partecipazione a progetti strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente.
3. Ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e all'andamento generale dei servizi dell'Ente è collegato il premio di cui al comma precedente, sulla scorta dei criteri e principi definiti dal presente articolo.
4. La produttività collettiva di risultato deve coinvolgere tutti i dipendenti dei vari servizi. Pertanto, in sede di Conferenza di Servizio per la definizione dei P.E.G. o di documento equivalente, i Responsabili dei servizi sono obbligati al rispetto di tale adempimento, uniformando il programma dei piani di produttività agli stessi obiettivi e risultati previsti nei medesimi P.E.G. o documento equivalente.
5. Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale, i Responsabili dei servizi comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività di risultato e, se tale premio risultasse legato a prestazione di gruppo, costituiscono il gruppo di lavoro e individuano il soggetto referente incaricato del coordinamento.

Art. 8
Determinazione della massa salariale

1. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite ai singoli budget, assegnati a tutti i Servizi.
2. In via transitoria, per gli anni 2003-2004, sono comunque garantite le risorse economiche pari a
euro _____ riferito al 2003
euro _____ riferito al 2004

La determinazione e l'assegnazione dei budget di settore avviene in base ai seguenti criteri:

quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;

parametrazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

POSIZIONE	PARAMETRO
A1	116.97
A2	120.97
A3	126.00
A4	131.00
B1	128.65
B2	134.01
B3	144.09
B4	148.53
B5	154.00
B6	160.00
B7	164.00
C1	164.00
C2	168.50
C3	174.00
C4	185.00
C5	190,71
D1	190.71
D2	199.71
D3	232.67
D4	250.00
D5	270.00
D6	290.00

moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

e) ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni categoria: da qui l'ammontare per ogni categoria;

f) dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nei diversi settori, ottenendo l'ammontare del Budget per servizio;

g) il Budget così definito è assegnato al servizio sulla base del personale assegnato e può essere modificato in presenza delle seguenti casistiche:

nuove assunzioni (non sostitutive di personale che ha cessato l'attività), integrando le risorse con le modalità previste dall'art. 15, comma 5, CCNL 1998/2001 e secondo le modalità previste dal presente articolo;

in occasione di mobilità di personale che contestualmente determina una modificazione degli obiettivi di Settore;

per le modalità di calcolo non previste nel presente articolo, le parti concordano di definire in successiva sessione sulla base delle esigenze riscontrate.

Art. 9 **Valutazione della prestazione**

1. Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività collettiva si ricorre ad un sistema permanente che poggia su precisi indicatori di risultato e una valutazione periodica e costante che deve coincidere con le fasi di verifica dei report di attività dei dirigenti, e comunque per fasi intermedie non superiori a tre mesi, nel caso di assenza di valutazione si da atto che il giudizio è automaticamente positivo per assenza di rilievi o contestazioni, pertanto :

- i progetti di produttività assumono a riferimento i programmi, gli obiettivi e i risultati dei desunti dal P.E.G. o dal bilancio preventivo, assegnati ad ogni Servizio;
- la somma definita annualmente, ai sensi del precedente art 11, ai fini della sua erogazione, è correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia, nonché all'andamento generale dei servizi offerti all'utenza (intendendosi per utenza anche quella interna destinataria dei servizi prestati), predeterminando apposite percentuali.
- a tal fine, il concetto di efficacia si identifica con gli indici di miglioramento dell'offerta dei servizi e il positivo soddisfacimento dei bisogni dell'utenza (intendendosi per utenza, anche quella interna destinataria dei servizi prestati), rappresentativi dell'andamento generale dei servizi erogati dall'Ente, registrati nell'anno a cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente (anno o biennio o triennio).
- le quote del premio massimo erogabile, destinate al finanziamento dei singoli progetti, saranno liquidate in misura direttamente proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi standard prefissati nei PEG o documenti di programmazione equivalenti;
- le eventuali economie realizzate in una unità organizzativa, verranno destinate ad incrementare il budget delle altre unità organizzative che avranno raggiunto il 100% degli obiettivi fissati nel PEG o documenti di programmazione equivalenti.
- nel caso che nessuna delle unità organizzative raggiunga il 100% degli obiettivi, le economie realizzate, verranno utilizzate, per la medesima finalità nell'esercizio finanziario successivo.
- gli obiettivi potranno essere riesaminati annualmente ed adeguati alle esigenze dell'Ente, in conformità alle previsioni contenute nel PEG o documenti di programmazione equivalenti;
- l'ammontare complessivo del premio erogabile viene ripartito su tutti lavoratori dei Settori in base ai diversi programmi definiti;

Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

- in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza.
- nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Art. 10
Corresponsione del premio di produttività'

1. Il premio di risultato relativo alla produttività collettiva è corrisposto in due rate semestrali, la prima entro il mese di luglio, la seconda non oltre il mese di Febbraio, previa valutazione espressa sulla base dei risultati conseguiti tenendo conto delle schede di valutazione allegate al presente accordo;
2. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
4. La previsione del premio massimo e della relativa liquidazione sarà riferita ai parametri di qualifica come sopra concordati e alla valutazione della prestazione individuale, o di gruppo, a condizione che i progetti abbiano raggiunto i risultati totali previsti.
5. Nel caso in cui gli obiettivi del progetto vengano comunque realizzati e l'apporto individuale di alcuni partecipanti non raggiunge il massimo del punteggio, le somme decurtate al dipendente, saranno ripartite proporzionalmente con i medesimi parametri, tra, i restanti lavoratori che hanno consentito la realizzazione del progetto.
6. Ai fini della corresponsione del premio di produttività di risultato, i Responsabili di servizio predispongono una scheda di valutazione secondo i criteri di cui al comma 1°, sia per la prestazione di gruppo che per prestazione individuale.
7. La scheda è accompagnata da una relazione contenente gli elementi di fatto, attività svolta risultati conseguiti ecc., che hanno determinato il giudizio finale;
8. Le schede con allegate le relazioni, vanno notificate direttamente ai singoli dipendenti che hanno la facoltà di aprire un contraddittorio, assistiti da un legale di fiducia o dalle OO.SS. a cui conferiscono incarico, che deve concludersi entro 5 giorni. Decorso tale termine il Dirigente o il Responsabile procede alla liquidazione dei premi;
9. E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze al Nucleo Interno di Valutazione;
10. La valutazione sulla prestazione resa oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico professionale della prestazione resa. Pertanto la relazione di cui al comma 7 allegata al presente accordo redatta utilizzando i criteri del sistema permanente di valutazione, dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.
11. Ai sindacati ed alla RSU verrà garantita la dovuta informazione, nel rispetto delle disposizioni del CCNL e della vigente normativa in materia.

Allegato 1 SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (ART.7, COMMA 2, LETT.A) ccnl 1/4/99)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE sezione I^

DIPENDENTE _____

UNITA ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA _____

CATEGORIA _____

ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

RISULTATI CONSEGUITI NEL _____ semestre _____ ANNO _____

RELAZIONE SINTETICA RISULTATI CONSEGUITI RISPETTO AGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI PER L'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DI RISULTATO:

RISULTATI QUALI-QUANTITATIVI CONSEGUITI:

PUNTEGGIO _____ / 100

FATTORE RELATIVO AI RISULTATI QUALI/QUANTITATIVI:

- **00 PT. RISULTATI QUALI/QUANTITATIVI INESISTENTI, NON VALUTABILI;**
- **40 PT. RISULTATI QUALI/QUANTITATIVI VALUTABILI MENO DEL 50% RISPETTO A QUELLI STABILITI;**
- **70 PT. RISULTATI APPREZZABILI MA NON ALL'ALTEZZA DEGLI OBIETTIVI STABILITI;**
- **100 PT. : RISULTATI ADEGUATI AGLI OBIETTIVI IN TERMINI DI QUALITÀ E QUANTITÀ, GLI EVENTUALI SCOSTAMENTI NON INCIDONO SUGLI OBIETTIVI FINALI ATTESI.**

Disposta la valutazione sui risultati sulla base della scheda precedente si pone tale risultato in correlazione con la presenza in servizio e con il parametro tabellare di posizione economica sulla base della scheda di ripartizione sottoriportata

SCHEDA DI VALUTAZIONE						
CAT	PARAM. (a)	PRES. (b)	PROD. (c)	A*B*C(e)	En/Tot. E (f)	Fn*Tot. G (g)
A		1	1	-		€
B		1	1	-		€
C		1	1	-		€
D		1	1	-		€
			TOTALI	-	0	€

(a) parametro tabellare

(b) presenza in servizio

(c) grado di conseguimento dei risultati

CAPO III
LE FATTISPECIE, I CRITERI, I VALORI E LE PROCEDURE PER LA INDIVIDUAZIONE
E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE
DALL'ART. 17, COMMA 2, LETTERE d), e), f), g) ed i).

Art. 11

Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo le specifiche discipline previste rispettivamente dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 (commi 1 e 5) del CCNL 14/9/2000 ed integrazioni di cui al CCNL 22/1/2004.

1. Le risorse destinate dall'art. 7, 1° comma lettera e) del presente contratto collettivo decentrato integrativo sono finalizzate all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari. Dette risorse, come finanziate annualmente, sono pertanto destinate alla corresponsione delle seguenti indennità e compensi:
 - rischio;
 - reperibilità;
 - maneggio valori;
 - trattamento per attività prestata in giorno festivo
 - maggiorazioni per orario ordinario notturno
 - maggiorazioni per orario ordinario festivo
 - maggiorazioni per orario ordinario festivo notturno

2. La indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizione di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:
 - Servizio Tecnico Manutentivo e Cimiteriale (Operai);
 - Servizio preparazione pasti mensa scolastica.

3. La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle ipotesi già disciplinate dai vari regolamenti e per le seguenti aree di pronto intervento:
 - Servizio di stato Civile;
 - Servizio Cimiteriale
 - Servizio idrico -fognario

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.

4. Al personale adibito in via continuativa ai servizi economici, che comportino quindi maneggio di valori di cassa, compete una indennità proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa ed è pari a 30 Euro mensili.
5. Le indennità per maggiorazioni orarie relative a attività lavorative prestate nelle seguenti condizioni :

- ordinario notturno
- ordinario festivo
- ordinario festivo notturno

vengono corrisposte ai lavoratori che hanno operato nelle predette condizioni.

6. Le predette indennità o maggiorazioni restano disciplinate dalle norme contrattuali vigenti e le relative competenze dovranno essere liquidate mensilmente nell'ambito delle rispettive risorse economiche stabilite annualmente.
7. All'attribuzione di tali trattamenti agli aventi diritto e all'ulteriore individuazione di figure professionali e servizi necessari, provvedono direttamente i Responsabili dei Settori interessati, che ne danno preventiva comunicazione, entro il 30 gennaio di ogni anno agli uffici competenti e ne informano i sindacati firmatari del CCDI e le RSU, identificando le condizioni e modalità delle nuove esigenze, nonché le figure a cui corrispondere le relative indennità e/o maggiorazioni .

Art. 12

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL 01/04/99

1. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie C e D Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.
2. Al personale delle categorie C e D a cui sia stata formalmente attribuita tale responsabilità spetta un compenso annuo lordo da un importo minimo di Euro 1.000,00 a un importo massimo di Euro 2.000,00, come stabilito dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22/1/2004.
3. Il personale appartenente alle categorie C e D, beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C o D	Compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> • 1) = responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); • 2) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; • 3) = incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi. • 4) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale 	<ul style="list-style-type: none"> • Euro ????? annue

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
5. Limitatamente all'anno 2003, i compensi di cui al presente articolo, sono erogati nella misura massima di € 1.032,91, ai sensi dell'articolo 17, comma 2 lettera f del CCNL del 01.04.1999.

Art. 13

Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
 - b) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - c) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base dei criteri applicativi definiti nella sede decentrata.
3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
 - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
6. Le indennità di cui all'art. 12 e 13 non sono cumulabili se non specificatamente deliberate dalla G.M. sentite le OO.SS. .

Art. 14

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1/4/1999 sono:

- ex art. 18, comma 1, della legge 109/94, come modificato dall'art. 6, comma 13, della legge 127/97, dall'art. 2, comma 18 della 191/98 e dall'art. 13 comma 4 della legge 17 maggio 1999 n. 144:
 - incentivo non superiore al 2 % dell'importo a base di gara di un'opera appaltata è ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori;
 - incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione che lo abbiano redatto.
 - incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto
 - ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.
2. La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999.
 3. Pertanto, per incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999, le parti prendono atto che i criteri sono quelli già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto rispettivamente con deliberazioni n. ____ del 13/8/2004 e n. ____ del _____.
 4. Successivamente alla firma dei singoli accordi l'amministrazione si impegna a fornire, alle OO.SS., preventivamente tutte le informazioni relative al personale interessato e agli importi delle singole incentivazioni e all'andamento della loro liquidazione.

CAPO IV
PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE
PROFESSIONALE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE PER
ADEGUARLO AI PROCESSI DI INNOVAZIONE [rif. lett. d) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 15

Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

1. Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) del CCNL. del 1.4.99 concordano quanto segue:
 - la formazione del personale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza;
 - la formazione aziendale assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente;
 - la formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale;
 - il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tener conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.
2. La formazione pertanto deve essere indirizzata verso alcuni obiettivi e deve svilupparsi secondo le seguenti attività:
 - a) corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni.
tali corsi devono essere indirizzati:
 1. all'accrescimento dei livelli e contesti professionali;
 2. alla formazione del personale al momento dell'assunzione;
 3. ai percorsi formativi di qualificazione, di riconversione professionale di specializzazione e di perfezionamento.
 - b) corsi di formazione diretti allo sviluppo delle capacità operative e finalizzati alla progressione economica orizzontale ed alla progressione verticale fra categorie.
 - c) corsi di lingua e corsi informatici.
 - d) corsi obbligatori per legge.
3. I corsi formativi dovranno tener conto, in ossequio agli obiettivi prefissati dalla Carta Sociale Europea, anche delle esigenze di formazione prospettate dal personale.
4. Lo stanziamento delle risorse, per ciascun anno finanziario, deve essere pari al 1% delle spese complessive per il personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1/4/1999.
5. La formazione e l'aggiornamento saranno programmati, dopo aver rilevato i fabbisogni delle unità organizzative dell'ente, mediante la redazione di un piano pluriennale.
6. I corsi dovranno tutti concludersi con un giudizio valutativo sui partecipanti.
7. Le certificazioni di corsi brevi di aggiornamento, a carattere seminariale, ai quali vengono inviati dipendenti di ogni settore previa determinazione del proprio Responsabile non

costituiscono titolo valutabile in sede di progressione orizzontale e verticale e vengono finanziati con risorse non comprese fra quelle di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99.

8. In tali ambiti, i Responsabili informeranno preventivamente l'altra parte contraente delle iniziative di aggiornamento professionale da effettuarsi con i fondi di cui al comma precedente.
9. Tali iniziative di aggiornamento, nel rispetto dell'autonomia dei Responsabili, dovranno essere comunicate al Servizio Formazione al quale vanno trasmesse tempestivamente le iniziative formative assunte onde evitare sovrapposizioni in relazione alla formazione programmata e consentire la costituzione di una banca dati sulle esperienze formative dei dipendenti.
10. Sulla base delle predette linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e di aggiornamento del personale l'amministrazione si impegna a formulare un programma di massima, della stessa durata del presente contratto, che individui:
 - ❖ la quota di risorse da destinare annualmente alla formazione, in relazione alle capacità finanziarie dell'Ente;
 - ❖ le professionalità cui indirizzare i progetti di formazione e aggiornamento;
 - ❖ le priorità in relazione ai progetti dell'Ente o alle novità normative che influenzano la gestione dei servizi.
11. La progettazione dei corsi di formazione può anche prevedere l'approfondimento teorico-pratico presso altri enti pubblici e privati.
12. Di norma, l'attività di formazione e aggiornamento è svolta nelle sedi istituzionali durante l'orario di lavoro, ma può avvenire anche presso istituzioni, pubbliche e private, esterne. Qualora i corsi si svolgano fuori sede competono, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
13. Il personale che partecipa a corsi a cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e gli oneri relativi alla partecipazione sono a carico dell'Ente.

CAPO V
LINEE D'INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO
DELL'AMBIENTE DI LAVORO,... PREVENZIONE... DIPENDENTI DISABILI [rif. lett. e)
dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 16

Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà a porre la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alla normativa vigente. In modo particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dal D.Lgs. 626/94 e successivi aggiornamenti e con il contributo e la collaborazione dei RLS, verranno individuate le priorità d'azione che e garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.
2. Con riferimento al 2004 cura particolare verrà posta all'aggiornamento delle squadre di pronto intervento e alla formazione per gli addetti.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti in tutti i casi previsti dalla normativa vigente (neoassunti, variazione di mansione, ecc.). La formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.
4. La sorveglianza sanitaria, effettuata periodicamente dal Medico Competente, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano.
5. Si continuerà inoltre a porre particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare sia l'accesso/lavoro a persone disabili, sia la visitabilità degli spazi di relazione, anche quando non previsto dalla normativa vigente in materia.

CAPO VI

**IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ
DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI
ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI [rif. lett. f) dell'art.
4 del ccnl 1/4/1999]**

Art. 17

Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi

1. Conclusasi la fase di sviluppo e cambiamento organizzativo, finalizzata ad un funzionamento della struttura organizzativa coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative, l'obiettivo è nei prossimi anni quello di assestare e monitorare i processi di lavoro per raggiungere risultati orientati non solo alla qualità dei servizi offerti all'utenza, ma anche all'abbinamento di tali risultati con "meccanismi di funzionamento" di un'organizzazione agile, flessibile, caratterizzata dalla velocità e dalla tempestività d'azione.
2. In quest'ottica si porrà attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni delle persone che lavorano nell'Ente. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali abbinati a comportamenti organizzativi orientati alla capacità di adattarsi al cambiamento e allo sviluppo, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, all'interfunzionalità. In tal senso saranno forniti i supporti tecnologici e formativi necessari.
3. Il Piano d'interventi tecnologici 2004/2005 prevede il riadeguamento di tutti gli strumenti informatici (hardware e software). Di conseguenza, oltre alle scelte organizzative adottate nell'ultimo periodo, potranno essere individuate ulteriori azioni di consolidamento e adeguamento della struttura. Qualora, in base a nuovi assetti organizzativi e all'evoluzione delle competenze, emergessero situazioni particolarmente critiche le parti si impegnano a verificare la congruità dell'inquadramento.

CAPO VII

**PARI OPPORTUNITÀ, PER LE FINALITÀ E CON LE PROCEDURE INDICATE
DALL'ART. 28 DEL DPR 19 NOVEMBRE 1990, N. 333 ANCHE PER LE FINALITÀ DELLA
LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125 (rif. lett. g) dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999 e cc. 1 e 5 dell'art.
19 del CCNL 14/9/2000)**

Art. 18

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e dal comitato pari opportunità per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 del CCNL del 14/9/2000 "successivo a quello dell'1/4/1999" (c.d. "code contrattuali").
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

- 3 In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

CAPO VIII
CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali, con due rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.
2. I Responsabili, determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.
3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995.
5. Il personale potrà utilizzare le seguenti flessibilità: max 60 minuti nell'arco dell'orario giornaliero, compatibilmente con le esigenze del servizio di assegnazione.
6. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, limitando la compresenza ad un congruo nucleo centrale dell'orario di servizio e per almeno due pomeriggi (uno solo nei mesi estivi) e comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario di lavoro.
7. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici, ai servizi di guardiania, ai servizi di vigilanza, al personale adibito ad attività di sportello, nonché al personale turnista si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto.
8. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente da parte dei Responsabili particolari esigenze espresse dal personale che per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

9. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli che frequentano il primo ciclo scolastico.
10. Nel caso in cui sorgessero diverse esigenze da quelle già concordate, le parti si incontreranno per valutare, se opportuno, le eventuali modifiche.

CAPO IX

MODALITÀ DI GESTIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE SECONDO LA DISCIPLINA E NEL RISPETTO DEI TEMPI E DELLE PROCEDURE DEGLI ARTT.33 E SEGUENTI DEL D.LGS. 165/2001 [rif. lett. l) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 20

Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

1. Allo stato attuale non sono presenti criticità relative a eccedenze di personale. Nel caso future analisi organizzative facessero emergere tali casi, la materia specifica – così come la gestione di eccedenze di personale a fronte di eventuali ulteriori processi di "esternalizzazione" dei servizi – sarà oggetto di accordo tra le parti.
2. Si concorda fin d'ora che prima che si prospetti ogni decisione che comporti l'identificazione di eccedenze di personale, l'Amministrazione utilizzerà tale personale in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi d'aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento. Su questi problemi sarà attivata in ogni caso la contrattazione.

CAPO X

COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 2 [rif. 1° comma dell'art. 16 del ccnl 31/3/1999]

Art. 21

Criteri per la progressione economica

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;

3. Con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
4. In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
5. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
6. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:
 - progressione economica nell'ambito della categoria A (tutti i passaggi della categoria A):

(gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

previa selezione in base a:

 - risultati ottenuti;
 - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
 - impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.
 - progressione economica verso B2 , B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):

gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999 integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

selezione in base a:

 - risultati ottenuti,
 - valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
 - impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.
 - progressione economica verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4 (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) :

selezione in base a:

 - risultati ottenuti;

- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
 - impegno e alla qualità della prestazione individuale.
- progressione economica verso B7, C5 (passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C) e progressione economica all'interno della categoria D

previa selezione basata sugli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999:

selezione in base a:

- risultati ottenuti,
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

7. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati attraverso le seguenti specificazioni:

Il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

a) La selezione in base ai risultati ottenuti dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;
- riferirsi a percorsi di programmazione certa;
- utilizzare indicatori di risultato, definiti a priori, che consentano la quantificazione della misura del risultato raggiunto;
- essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nelle modalità di valutazione;
- essere certificata dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale;

b) La valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- avere fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggiore impegno;
- avere seguito con profitto un processo formativo;

- avere modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

c) L'impegno e qualità della prestazione individuale dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- per la valutazione dell'impegno è necessaria una combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilità... ecc.)
- la qualità deve essere rilevata con modalità definite e su dati certi da cui possano desumersi indicatori preventivamente definiti e riferiti al livello di soddisfacimento atteso.

d) L'esperienza acquisita dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;
- tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.

•

8. Il responsabile del servizio effettuerà le valutazioni: utilizzando le schede sistematiche di cui all'allegato 2.

9. Le schede saranno consegnate in copia ai singoli dipendenti, (l'avvenuta consegna viene certificata dalla controfirma sulla scheda originale) che hanno la facoltà di aprire un contraddittorio, assistiti da un legale di fiducia o dalle OO.SS. cui conferiscono incarico, che deve concludersi entro 5 giorni.

10. Alla fine di ciascun procedimento valutativo e fatte salve le valutazioni già effettuate, le parti concordano di aprire una sessione di verifica della metodologia applicata allo scopo di apportare alla stessa eventuali integrazioni e correzioni migliorative.

11. Una volta accertati i requisiti di base, la valutazione ai fini della progressione economica orizzontale viene effettuata sulla base dei criteri stabiliti nella scheda contenente la metodologia di valutazione e nelle specifiche schede di categoria allegate al presente CCDI.

CAPO XI

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 22

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% [rif. art. 4 c. 11 del CCNL 14/9/2000]

1. L'attuale situazione del personale a tempo indeterminato in servizio consta di un numero di dipendenti part-time ampiamente inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal CCNL e pertanto nel periodo 2004-2005 non dovrebbero crearsi le situazioni previste dal presente articolo.

2. Le parti concordano però fin d'ora che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello che siano
 - in gravi condizioni di salute ;
 - con gravi situazioni di disagio.

Art. 23

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale [rif. art. 6 c. 10 del CCNL 14/9/2000]

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 24

Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione di alcuni servizi le parti concordano di individuare entro 60 giorni:
 - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
 - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

Art. 25

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 38 del CCNL 14/09/2000)

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio, alla Giunta e alla vigilanza in occasione di cortei religiosi o funebri.
3. Le parti concordano che il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.

TITOLO III
MONITORAGGIO, VERIFICA E NORME FINALI

CAPO I
MONITORAGGIO

Art. 26

Costituzione Commissioni bilaterali per il monitoraggio

1. Le parti concordano di istituire commissioni bilaterali paritetiche, ovvero osservatori al fine di monitorare, e quindi approfondire, la situazione di specifiche problematiche, in particolare concernenti:
 - l'organizzazione del lavoro;
 - l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro;
 - i servizi sociali.

che in relazione alle dimensioni dell'amministrazione e senza oneri aggiuntivi per la stessa, avranno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9 del CCNL del 6.7.1995, svolgono i compiti previsti dal presente comma.
2. Tali organismi, che non hanno funzioni negoziali, sono paritetici e devono comprendere una adeguata rappresentanza femminile, svolgono la loro attività in orario di lavoro e sono così composti: una rappresentante per le organizzazioni sindacali e tre rappresentanti per la parte pubblica.

CAPO II
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 27

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 28
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.