

COMUNE DI BRACCIANO

Provincia di Roma

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

**(CONCERNENTE IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E L'ANNUALITA'
ECONOMICA 2005)**

Bracciano, lì 04 gennaio 2006

COMUNE DI BRACCIANO

Prov. di Roma

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BRACCIANO, PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2005.

Premesso che:

- a) in data 30 novembre 2005 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per l'annualità economica 2005.
- b) il collegio dei revisori in data 09 dicembre 2005 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con deliberazione in data 16/12/2005 n° 595, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 04 gennaio 2006 nella sede del Comune di Bracciano ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:

Dott. Elio PICCOLO (*Direttore generale*) _____

R.S.U. , nelle persone di:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

.....CGIL FP _____
.....CISL FPS _____
.....UIL FPL _____
.....CSA _____
.....DICCAP _____

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Bracciano per il quadriennio normativo 2002-2005 e per l'annualità economica 2005.

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 di Bracciano a tempo pieno o parziale.
2. Si applica, altresì, al personale soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione ed esternalizzazione dell'Ente, sino alla modifica dello stato giuridico e contrattuale dei dipendenti.
3. 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 quadriennio 2002/2005.
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, qualora non venga data disdetta nei modi e tempi previsti dall'art. 2, comma 4° del CCNL 22/01/2004, 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
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Diritti e libertà sindacali

1. Le parti concordano, in linea con i riferimenti normativi, la gestione dei permessi sindacali, le modalità di svolgimento delle assemblee, le rilevazioni della partecipazione all'assemblea, l'organizzazione dei servizi minimi essenziali.

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU, secondo le modalità previste dal CCNL del 09/08/2000 e successive modificazioni e integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) L'Amministrazione comunica ad inizio anno le ore di permesso sindacale spettante ad ogni O.S. ed alle RR.SS.UU. e durante l'anno con separato conteggio con i permessi fruiti a tale titolo.

3. Per quanto concerne le assemblee si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto decentrato, possono indire assemblee del personale, comunicando all'ente, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singoli profili professionali. In presenza di particolari circostanze, che hanno riflesso su tutto o parte del personale, la comunicazione potrà essere inviata il giorno precedente;
- b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea;
- c) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione dell'assemblea stessa.
- d) l'amministrazione individuerà di concerto con le RSU e le OO.SS., i contingenti minimi essenziali di personale che non potrà parteciparvi.
- e) la rivelazione della partecipazione alle assemblee è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

4. La delegazione trattante di parte pubblica, riconosce alle RSU il diritto di disporre di una sede per le riunioni che, di norma, si individua nella sala dei gruppi consiliari.

5. Rimangono confermati e sono garantiti:

- spazi per l'informazione;
- accesso all' Amministrazione dei Patronati;
- permessi per il delegato alla sicurezza;
- permessi per i componenti del Comitato per il Mobbing.

Art. 5

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6, 7, 10, 47 del Dlgs 165/2001 e consentire pertanto la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonchè l'esercizio dell'attività sindacale dell'ente.
2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - Informazione;
 - Contrattazione integrativa;
 - Concertazione;
 - Procedure di conciliazione;
 - Forme di partecipazione;
 - Interpretazione autentica.

Art. 6

Informazione (art. 7 CCNL)

1. L'ente, informa preventivamente periodicamente e tempestivamente, le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di comparto e il delegato per la sicurezza per le materie di competenza, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza delle dotazioni organiche e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Inoltre annualmente prima dell'approvazione del bilancio di previsione, sarà data informazione alle OO.SS. della proposta di bilancio, nelle materie riguardanti le sfere di personale.
3. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa.
4. Alle RSU ed alle OO.SS. dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione eventualmente anche su supporto informatico, oltre che cartaceo.
5. Per una compiuta informazione i soggetti sindacali, che compongono la delegazione, sono consultati e, su richiesta, effettuano incontri con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:

- iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
 - iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
 - piani di formazione e aggiornamento svolte dalle parti;
 - eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione dei servizi tenuto conto dell'art. 11 comma 5 del CCNL quadro del 2-6-98 per la definizione dei comparti contrattuali, qualora tali processi coinvolgano personale in servizio.
6. Annualmente l'amministrazione e, comunque, a richiesta, fornisce alle predette OO.SS. i seguenti dati ed informazioni:
- numero di addetti in servizio suddivisi per categoria, profilo professionale, tipologia di contratto;
7. In ogni caso i provvedimenti relativi al salario accessorio e al lavoro straordinario saranno trasmessi alle OO.SS. e RR.SS.UU. con cadenze trimestrali.

Art. 7

Contrattazione Integrativa (art. 5 CCNL)

1. L'Amministrazione assicura la contrattazione decentrata integrativa per le materie rinviate a questa sede negoziale dal predetto CCNL, 2002-2005, e formalizza le procedure del confronto negoziale.
2. Le materie della contrattazione integrativa sono:
- Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività indicate nell'art. 15 del CCNL e per le finalità dell'art. 17 e nel rispetto della disciplina prevista;
 - Criteri per la costituzione del Fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria;
 - Integrazione dei criteri per il passaggio economico all'interno della categoria del sistema di classificazione di personale
 - Modalità di ripartizione delle eventuali risorse economiche aggiuntive per il finanziamento progressione orizzontale
 - Criteri generali relativi agli incentivi del personale per la produttività ed il miglioramento dei servizi e delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse economiche, correlate al merito e all'impegno di gruppo;
 - Individuazione delle risorse per remunerare le prestazioni riferite a turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina secondo e discipline previste rispettivamente dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 (commi 1 e 5) del CNL 14/9/2000 ed integrazioni di cui al CCNL 22/1/2004.
 - Criteri per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e per compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000,00 sino ad un massimo di € 2.000,00. (art. 36 CCNL 2002-2005).
 - Gestione delle materie attinenti le pari opportunità.
- Nel rispetto delle finalità legislative, si individuano i criteri e modalità di riparto delle risorse che leggi nazionali destinano alle incentivazioni:

- a) Condono edilizio;
 - b) Tributi; (D.L. 15/12/97, n. 446 art. 59);
 - c) Incentivo ex art. 18, c 1° della legge 109/94;
 - Modalità e verifiche per la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore.
 - Modalità di gestione delle eccedenze del personale finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali;
 - Programmi delle attività formative;
 - Linee di indirizzo e criteri per:
 - migliorare l'ambiente di lavoro;
 - la sicurezza dei luoghi di lavoro;
 - facilitazioni per i disabili.
 - Le implicazioni dei dipendenti in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità degli stessi derivanti da innovazioni:
 - Organizzative;
 - Tecnologiche
 - Della domanda dei servizi;
 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro e di servizio;
3. 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.
4. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli di età scolare.

Art. 8 Concertazione

1. La concertazione è attivata entro i 10 giorni successivi dall'avvenuta informazione di cui all'art. 7 del CCNL del 1.04.1999 da parte di ciascun soggetto previsto dall'art. 10 comma 2 del CCNL 1/04/1999. La richiesta viene effettuata per iscritto. In caso di urgenza il termine è fissata in giorni cinque. Decorso il termine stabilito l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione previste dall'art. 16, comma 2 del CCNL del 31.03.1999 e per i criteri generali relativi alle seguenti materie:
- Articolazione dell'orario di servizio;
 - Calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
 - Andamento dei processi occupazionali;
 - Criteri generali per la mobilità interna;
 - Criteri per lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - Valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità e loro graduazione;
 - Conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative e alte professionalità, nonché le modalità di valutazione periodica;
 - Metodologia permanente di valutazione del personale;

- Individuazione dei nuovi profili professionali;
 - Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazione dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria;
 - Definizione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazione del fondo per il funzionamento della progressione all'interno della categoria (art. 5 CCL 31.3.1999);
 - Disciplina del procedimento e dei criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire ai fini della trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 3, comma 17, CCNL "code contrattuali");
 - Individuazione fabbisogni di personale da assumere con contratto a termine (art. 7, comma 2, CCNL "code contrattuali");
 - Definizione criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori (art. 8, comma 4, CCNL "code contrattuali")
 - Verifica esistenza condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL "code contrattuali").
2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza, partecipando alle riunioni con la disponibilità a ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti.
 3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Nel caso di mancato accordo nel predetto verbale dovranno risultare le posizioni delle parti, in modo tale da evidenziare i motivi, le condizioni ed i vincoli che non consentono all'Ente di tener conto delle istanze e delle proposte dei soggetti sindacali.
 4. La concertazione riguarda temi che richiedono apprezzamenti politici ed un successivo impegno degli organi di direzione politica per cui la concertazione avviene tra i soggetti sindacali abilitati ed i massimi livelli di rappresentatività politica con l'assistenza della dirigenza; o, nel caso, da rappresentanti dell'Ente espressamente designati in relazione alla materia trattata.
 5. Tutti gli accordi saranno forniti dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti sindacali.
 6. Per quanto attiene i criteri per le selezioni per le progressioni verticali, i contenuti della selezione ed i requisiti professionali richiesti per la partecipazione dei candidati dovranno essere coerenti con i requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle singole categorie.

TITOLO III

MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Articolo 9

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. 10.

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 e di verifica con le OO.SS.
2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere per gli anni 2004 e 2005 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2 CCNL 22/01/2004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3 CCNL 22/01/2004) 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 CCNL 22/01/2004, 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 CCNL 22/01/2004);
 - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35 CCNL 22/01/2004);
 - 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 CCNL 22/01/2004);
 - compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2 CCNL 22/01/2004);
 - 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 2005 la loro ripartizione e destinazione è quella individuata dal prospetto allegato A) al presente contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Per gli anni successivi al 2005, sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e oggetto di apposito confronto e verifica con le OO.SS.

Art. 11

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto.

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione 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 della contrattazione decentrata integrativa 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.

CAPO II

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

Art. 12

Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti - salvo verificate eccezioni esaminate in sede di Delegazione Trattante - di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

- 3 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi previsti nel PEG, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività (progetti obiettivo) la cui partecipazione è rivolta, nell'ambito della struttura organizzativa, ai dipendenti individuati dal Responsabile di Area, dando la possibilità a tutti i dipendenti di partecipare;
- 4 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 13

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.
3. L'attribuzione del budget iniziale di produttività alle singole strutture prevede il seguente processo logico operativo:
 - a) Attribuzione dei programmi e degli obiettivi alle strutture organizzative
 - b) Attribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale"
 - c) Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente
 - d) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA
 - e) Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti sulla base dei fattori di valutazione
 - f) Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei responsabili
 - g) Regole generali.

a) - Attribuzione dei programmi e degli obiettivi alle strutture organizzative

- 1 All'inizio del periodo di valutazione, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione dettati dall'Amministrazione, sentiti i Responsabili di Area, vengono definiti, in relazione al PEG, o da analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

- 2 Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.

b) Distribuzione delle risorse attraverso il “peso potenziale”

1. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all’unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella, ricavati dal livello stipendiale previsto, per ogni posizione economica, dal CCNL sul nuovo ordinamento professionale del 31 marzo 1999.

Posizione economica	Peso posizione
A1	11.7
A2	12.1
A3	12.6
A4	12.8
A5	13.1
B1	12.9
B2	13.4
B3	14.4
B4	14.9
B5	15.4
B6	15.8
B7	16.0
C1	15.8
C2	16.6
C3	17.4
C4	17.8
C5	18.5
D1	18.1
D2	20.0
D3	23.6
D4	25.0
D5	26.0
D6	27.0

2. Al fine di considerare nella quantificazione dell’utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell’assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l’assegnazione in corso d’anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell’anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

c) Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell’incentivo potenziale di ciascun dipendente

1. La ripartizione delle risorse tra le strutture dell'Ente si otterrà sommando le quote ottenute da ciascuna struttura nella ripartizione dei fondi "di peso potenziale" e "di programmi".
2. I Responsabili di Area, sulla base dei calcoli effettuati dall'Ufficio Affari del Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale dell'Area.

d) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA

1. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili di Area, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
2. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
3. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
4. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
 - riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
 - riduzione del budget di settore al 75% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
 - utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.

e) Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei Responsabili:

1. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile che attribuirà un punteggio compreso tra un minimo di 1 e un massimo di 5 ai seguenti fattori di valutazione:
 - **Volume di lavoro:** riferito al grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento dell'obiettivo;
 - **Qualità della prestazione:** relativa al grado di adeguatezza della prestazione richiesta ed all'impegno profuso;
 - **Integrazione organizzativa:** relativa alla partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione;
 - **Iniziativa e risoluzione dei problemi:** relativa alla capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'Ente;
 - **Flessibilità:** relativa alla disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi.
2. La somma dei pesi ottenuti da ciascun dipendente a seguito della valutazione di cui al punto e) viene definita "*peso individuale*" e rappresenta il valore con il quale ciascun dipendente concorre alla ripartizione del budget di Area.

3. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini del sistema permanente di valutazione e dovrà essere consegnata al personale tassativamente entro il 20 del mese di Gennaio.

f) Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti

Una volta definito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA per ciascun dipendente si provvederà al calcolo individuale di incentivazione in base a valori numerici raccolti che riguarderanno i seguenti elementi:

Peso di partecipazione:

riferito al peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella tabella utilizzata per il calcolo del peso potenziale in fase di suddivisione delle risorse.

Giornate lavorate:

equiparata a 100 la presenza convenzionale piena di 365 giorni annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica tutte le assenze dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione di:

- congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
- recupero di prestazioni di lavoro straordinario;
- periodi di assenza per infortunio dovuti a causa di servizio;
- permessi sindacali retribuiti;
- astensione obbligatoria dal lavoro per maternità;
- periodi utilizzati per il diritto allo studio;
- aspettative o permessi relativi alla legge 816/85;
- periodi per cure termali relative a infermità dipendenti da cause di servizio;
- permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92.

Valutazione Individuale:

Attribuzione di un valore numerico alla valutazione delle prestazioni di ogni dipendente utilizzando la metodologia e le schede definite dal sistema permanente di valutazione.

g) Regole generali:

1. La singola scheda di valutazione delle prestazioni, dopo la sua compilazione a cura del responsabile di area, dovrà essere oggetto di un incontro/colloquio con il dipendente interessato che potrà aggiungere le proprie osservazioni e dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza della valutazione.
2. La valutazione dei programmi, sia in fase preventiva, per la determinazione del budget iniziale, che in fase consultiva, per la certificazione dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative e contestuale determinazione del budget effettivo, è affidata al servizio di controllo interno, a cui inoltre è affidato il compito di verificare il rispetto dei criteri e della metodologia indicata e la necessaria informazione alle OO.SS.
3. Al pagamento delle competenze spettanti ai dipendenti provvederà l'Ufficio Affari del Personale entro il mese di Marzo.

Art. 14

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. La metodologia per l'attribuzione dei compensi relativi a progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività particolarmente qualificanti, o un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità, che migliorino le modalità di realizzazione di servizi preesistenti, e, solo nei casi eccezionali, per recupero di situazioni deficitarie, prevede le seguenti fasi:

a) **La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto è effettuata in sede di Delegazione Trattante sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:**

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

Il punteggio che discende dalla pesatura degli obiettivi del progetto è uno degli elementi necessari per la valorizzazione complessiva del progetto.

b) Valorizzazione dei benefici del progetto

Attraverso una griglia di “fattori generali di valutazione” i progetti vengono singolarmente valutati al fine di collegare i benefici prodotti dal progetto per la struttura e il budget di incentivazione da correlare:

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	Punteggio relativo per ogni fattore generale di valutazione (valore espresso da punteggi da 0 a 5)	Peso di rilevanza (valore espresso da punteggi da 1 a 5) (*)	Valutazione ponderata	Valutazione massima attribuibile
Innovazione tecnologica		3		15
Riduzione dei costi		4		20
aumento delle entrate		4		20
Miglioramento della qualità		5		25

Riduzione dei tempi		4		20
Realizzazione di un nuovo prodotto		3		15
Recupero di situazioni deficitarie		4		20
Totale			—	135

(*) I pesi di rilevanza saranno oggetto di appositi incontri preventivi nell'anno di riferimento nel corso dei quali potranno essere verificati ed eventualmente modificati in funzione degli orientamenti dell'amministrazione.

Il valore dei benefici del progetto è costituito dall'incidenza del punteggio attribuito al progetto sul massimo valore che il progetto stesso può raggiungere (costituisce uno degli elementi necessari per la valorizzazione complessiva del progetto).

c) Peso potenziale dei dipendenti inseriti nel progetto

		Progetto con obiettivi normali (peso da 1 a 6)	Progetto con obiettivi mediamente impegnativi (peso da 7 a 12)	Progetto con obiettivi molto impegnativi (peso da 13 a 17)	Progetto con obiettivi innovativi (peso da 18 a 20)
Posizioni economiche	A1	5.9	11.7	19.0	24.7
	A2	6.0	12.1	20.6	26.8
	A3	6.3	12.6	21.4	27.8
	A4	6.4	12.8	21.8	28.4
	A5	6.6	13.1	22.3	29.0
	B1	6.5	12.9	21.9	28.5
	B2	6.7	13.4	22.8	29.6
	B3	7.2	14.4	24.5	31.9
	B4	7.5	14.9	25.3	32.9
	B5	7.7	15.4	26.2	34.1
	B6	7.8	15.8	26.6	34.8
	B7	8.0	16.0	27.2	35.4
	C1	7.9	15.8	26.9	35.0
	C2	8.3	16.6	28.2	36.7
	C3	8.7	17.4	29.6	38.5
	C4	9.0	18.0	31.0	40.0
	C5	9.3	18.5	31.5	41.0
	D1	9.1	18.1	30.8	40.0
	D2	10.0	20.0	34.0	44.2
	D3	11.8	23.6	40.1	52.1
	D4	12.5	25.0	42.5	55.3
	D5	13.5	27.0	45.9	59.7
	D6	15.0	30.0	49.9	64,7

Dalla utilizzazione della tabella si ricava il peso complessivo potenziale del progetto in funzione del numero degli addetti al progetto medesimo.

d) Valorizzazione dell'importo del progetto a cura del Responsabile di Area.

La valorizzazione dell'importo del progetto è dato dalle ore complessive di lavoro degli addetti al progetto per il valore dell'ora/uomo, variabile di anno in anno al fine di avere un valore realistico in termini economici.

e) Valutazione dei risultati del progetto effettuata a cura del Responsabile di Area il quale dovrà tenere conto dei seguenti elementi:

- la percentuale di raggiungimento del risultato ed il conseguente livello di soddisfazione è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
 - nessuna incentivazione se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o minore al 50%;
 - riduzione del budget di progetto al 75% se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 51% e 74%;
 - utilizzazione dell'intero budget di progetto se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è superiore al 74%;

f) Valutazione della partecipazione dei dipendenti a cura del Responsabile di Area in base alle seguenti voci:

- professionalità**, che consiste nel peso potenziale che si ricava automaticamente dalla tabella utilizzata con le modalità indicate nella tabella riportata alla lettera c).
- responsabilità**, che viene espressa dal responsabile con un valore compreso tra 0 e 5 e misura il grado di coinvolgimento del dipendente dal punto di vista del coordinamento delle iniziative e dell'adozione di atti e provvedimenti
- partecipazione**, che viene espressa dal responsabile con un valore compreso tra 0 e 5 e misura il livello di impegno espresso dal dipendente nella realizzazione degli obiettivi previsti dal progetto.

Il risultato ottenuto dalla somma delle valutazioni numeriche citate nel comma precedente viene definito "peso di partecipazione individuale" e rappresenta il valore numerico con il quale ciascun dipendente concorre, in proporzione, alla suddivisione del fondo relativo di progetto.

g) Valorizzazione degli incentivi previsti per i singoli partecipanti a cura del Responsabile di Area e secondo i seguenti parametri:

Nominativo dipendente	Posizione Economic a	(A) Livello di professionalità (per tipologia di progetto)	(B) Tipo di responsabilità (espressa con punteggio da 1 a 5)	(C) Grado di partecipazione (espresso con punteggio da 1 a 5)	Totale punteggio individuale di partecipazione e (A+B+C)	Incentivo individuale
1)						
2)						
3)						
4)						
5)						
6)						
Totale						

Il calcolo dell'incentivo individuale avviene utilizzando una semplice formula di riparto, con la quale prima si calcola il coefficiente e poi si moltiplica il punteggio raggiunto da ogni singolo partecipante per il coefficiente medesimo.

Budget definito del progetto

Coefficiente: _____

Sommatoria punteggi di partecipazione dei dipendenti

Incentivo individuale: Punteggio individuale di partecipazione x coefficiente

h) Regole generali

All'inizio di ogni periodo di riferimento, l'Amministrazione stabilisce un termine per la presentazione dei progetti da parte delle strutture al fine di procedere ad una valutazione complessiva degli stessi. Il termine, salvo casi del tutto eccezionali, non potrà essere fissato oltre il mese di marzo di ogni anno.

Ciascuno dei progetti può interessare diverse strutture organizzative, ma non può riguardare la totalità dei dipendenti dell'ente.

Il coinvolgimento del personale nei progetti e la loro attuazione non deve ostacolare l'attività ordinaria di routine del servizio.

La liquidazione dei progetti portati a compimento sarà effettuata dall'Ufficio Affari del Personale entro trenta giorni dalla comunicazione, da parte del responsabile di Area, degli elementi necessari alla liquidazione.

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. 15

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.5, 3° comma 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:

- turnazione;
- 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 turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita, nelle corrispondenti strutture, per garantire l'erogazione dei servizi di:

➤ Polizia Municipale e Protezione civile, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 12 ore giornaliere continuative (n° 11 unità di ruolo + n° 6 unità a termine);

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, pertanto le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

Nel caso di personale impiegato in servizi in turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla vigente normativa le maggiorazioni di cui all'art. 22 del CCNL 14/9/2000 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

3. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria B e C 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 condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 come integrato dall'art. 37 del CCNL del 14/09/2000, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

➤ Servizio Tecnico Manutentivo (Capo Operaio, Autisti, Operai specializzati);

➤ Responsabile tecnico addetto al controllo dei lavori.

Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Responsabili dell'Area interessata che comunicherà all'Ufficio Affari del Personale le effettive presenze in servizio.

Le parti concordano che l'indennità compete esclusivamente alle singole unità lavorative ascritte ai sopraindicati profili professionali che svolgono le mansioni proprie dei profili stessi e con le modalità previste nel precitato art. 37 del CCNL 14/09/2000.

Le parti convengono che, qualora se ne ravvisi la necessità, sarà convocato un nuovo tavolo di trattativa per valutare la possibilità di inserimento di altri profili professionali.

4. 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 Polizia Municipale e protezione civile (n° 12 unità);

➤ Servizio tecnico-manutentivo, compreso il personale di coordinamento e gli addetti al controllo idrico (n° 11 unità);

➤ Servizio di stato civile (n°2 unità);

➤ Servizio informatico (n° 1 unità);

➤ Farmacia comunale (n° 5 unità);

➤ Servizio cimiteriale nei giorni festivi e non lavorativi (n° 1 unità).

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

I turni di reperibilità saranno determinati preventivamente all'inizio di ciascun mese e confermati alla fine di ogni mese dal Responsabile di Area. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese. Deve essere assicurata la rotazione degli addetti.

Da ultimo si precisa che il lavoratore, può essere inserito in un periodo di reperibilità anche in una giornata di ferie o di recupero.

5. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e che rivesta la qualifica di agente contabile, compete una indennità giornaliera 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.
La liquidazione delle competenze è disposta dall'Ufficio Affari del Personale su certificazione del Responsabile competente.
Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
- Economo e/o addetto al servizio di economato;
 - Ufficio Anagrafico;
 - Polizia Municipale – Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;
 - Farmacia Comunale;
- L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 0,01 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.
6. La retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14/09/2000 viene maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale.
7. 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.
8. Le predette indennità o maggiorazioni restano disciplinate dalle norme contrattuali vigenti e le relative competenze dovranno essere liquidate, di norma, mensilmente nell'ambito delle rispettive risorse economiche stabilite annualmente.

Art. 16

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti.

3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate
a) Orari di lavoro articolati da una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale addetto alla farmacia ed all'apertura e chiusura del giardino comunale);
b) Orari di lavoro articolati su più giornate rispetto alle ordinarie previste settimanalmente (personale addetto all'URP, protocollo, stato civile ed anagrafe, assistenza organi istituzionali);
c) Orari di lavoro articolati da una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della medesima giornata per gestione e controllo servizi essenziali (acquedotto).

4. Al personale interessato alle suindicate attività, saranno corrisposte le seguenti indennità mensili:
- 1) **personale addetto alla farmacia (n° 3 unità) Euro 180,00 pari ad Euro 45,00 frazionabile per ciascuna settimana con tre rientri in orario articolato antimeridiano e pomeridiano;**
 - 2) **personale addetto all'apertura e chiusura del giardino comunale (n° 1 unità) Euro 120,00 pari ad Euro 30,00 per ciascuna settimana, fermo restando le 24 ore di riposo continuative previste dalla vigente normativa;**
 - 3) **personale addetto all'URP, protocollo, assistenza organi istituzionali, anagrafe e stato civile (complessivamente n° 5 unità a rotazione tra il personale addetto) Euro 160,00 pari ad Euro 40,00 per ciascuna settimana di turnazione con rientro il sabato mattina;**
 - 4) **in attesa del passaggio del servizio all'ATO2 e, comunque, sino al 31/12/2006, al servizio acquedotto competono globalmente euro 1.200,00 mensili (con un minimo di n° 3 unità a rotazione tra il personale disponibile) con una indennità pro capite non superiore ad euro 400,00 con orario di lavoro articolato antimeridiano e pomeridiano, assicurando, comunque, la copertura del servizio durante l'intera giornata.**
5. La corresponsione delle indennità di disagio di cui al precedente comma, esclude la partecipazione contemporanea ad eventuali progetti di innovazione per le medesime finalità.
6. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 17

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, debbano intendersi i casi e le fattispecie già previste e disciplinate dal 6° comma dell'art. 36 del CCNL 06/07/1995 e quindi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singola Area, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, dovranno definire dettagliatamente i compiti e le responsabilità assegnate al personale di cui al successivo 4° comma.
3. Al personale delle categorie B e C 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.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	Compensi Anni su 12 mensilità
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Area, formalmente affidato ai Capo Operaio, al Responsabile dei servizi scolastici ausiliari ed al messo comunale	Euro 1.000,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate, con provvedimento motivato, dal Responsabile di Area per coordinamento di operatori di pari o categoria inferiore.	Euro 1.200,00

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, **non cumulabili con i compensi di cui al successivo art. 18** e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
6. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili di Area informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 18

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente e dalle specifiche responsabilità effettivamente svolte, le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di Area, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.
2. Detti provvedimenti, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria C e D preposto.

3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C e D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi compresi tra un importo minimo di Euro 1.000,00 ad un importo massimo di Euro 2.000,00, da corrispondersi mensilmente su 12 mensilità, salvo assenze superiori a 30 giorni continuativi, come stabiliti dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22/1/2004, sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D ed al personale della categoria C in assenza della categoria D.	Compensi Anni su 12 mensilità
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal Responsabile di Area con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) = responsabilità di una struttura organizzativa di tipo complesso formalizzata (Ufficio o Servizio) in cui viene attuata la programmazione, la gestione dei compiti, l'organizzazione e la verifica dei risultati; • 2) = affidamento di tutte le tipologie di procedimenti amministrativi ascritte all'Ufficio o Servizio di assegnazione non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento, salvo eccezioni previste da leggi o Regolamenti dell'Ente; • 3) = affidamento di funzioni di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente; • 4) = affidamento di incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi nel rispetto della normativa regolamentare; • 5) svolgimento di funzioni per le quali è prevista una iscrizione all'Albo Professionale da valutarsi ai soli fini del conseguimento dei due requisiti minimi previsti per la erogazione dei compensi 	<ul style="list-style-type: none"> • Euro 1.800,00 annue se riferita al possesso di tutti i primi 4 i requisiti; • Euro 1.600,00 annue se riferita al possesso dei primi 3 requisiti • Euro 1.400,00 annui se riferita al possesso di 2 Sui cinque requisiti

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti, delle prestazioni cui sono correlate ed al possesso di almeno due dei cinque requisiti previsti.
5. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili di Area informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 19

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) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) 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 (n°8 unità);
 - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative (n°1 unità);
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici (n° 1 unità);
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (n° 1 unità);
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori (n° 1 unità);
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. **La corresponsione della indennità prevista nel presente articolo potrà essere effettuata qualora le specifiche responsabilità, come sopra individuate, non duplicano con le specifiche responsabilità previste dagli artt. 16, 17 e 18 del presente contratto.**
6. L'Ufficio Affari del Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 20

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999

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 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 (per l'anno 2005 l'importo previsto è pari ad Euro 12.000,00).
 - 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 (per l'anno 2005 l'importo previsto è pari ad Euro 5.775,00).
 - Incentivi a favore dei messi notificatori finalizzati e correlati al rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, previsti dall'art. 54 del CCNL 14/09/2000 (per l'anno 2005 l'importo da prevedere è pari ad Euro 1.000,00).
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 del 1/4/1999, le parti prendono atto che i criteri di ripartizione delle incentivazioni sono quelli contrattati a suo tempo e recepiti dall'Ente nei rispettivi Regolamenti. Comunque detti criteri dovranno essere riesaminati dalla contrattazione decentrata integrativa entro 30 giorni dalla data di stipulazione definitiva del presente contratto, al fine di valutare la possibilità di porre in essere un tetto individuale all'incentivo di cui all'art. 18 della legge 109/2004 e prevedere che una percentuale di detta incentivazione venga posta a disposizione per l'incentivazione del personale dell'Ente.
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. 21

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 e pertanto dovrà essere garantita a tutto il personale la possibilità di partecipazione ai percorsi formativi;
 - 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 prioritariamente 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 e comunicata annualmente alle rappresentanze sindacali.
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 Area previa determinazione del proprio Responsabile non costituiscono titolo valutabile in sede di progressione orizzontale e verticale. In tali ambiti, i Responsabili informeranno preventivamente l'altra parte contraente delle iniziative di aggiornamento professionale.

8. Tali iniziative di aggiornamento, nel rispetto dell'autonomia dei Responsabili, dovranno essere comunicate al Servizio Personale 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.
9. 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 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.Detto programma formerà oggetto di informazione successiva alle RSU ed OOSS.
10. La progettazione dei corsi di formazione può anche prevedere l'approfondimento teorico-pratico presso altri enti pubblici e privati.
11. 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.
12. 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. 22

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 garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.
2. Con riferimento al 2005 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.).
4. La formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.

5. La sorveglianza sanitaria, effettuata periodicamente dal Medico Competente, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano.
6. 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.
7. Al fine di rendere più incisiva l'attività di prevenzione, sicurezza e miglioramento degli ambienti di lavoro, dovrà essere rivista l'individuazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Sicurezza, accentrando su di una unica unità tale responsabilità.

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. 23

Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi

1. Conclusasi la recente 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. 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 innovazioni tecnologiche ed i dipendenti coinvolti in tali processi.
4. I piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale firmataria del presente CCDI 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.

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. 24

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 e dei lavoratori 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.
- 4 Le parti si impegnano a dare corso, entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto, alla istituzione del comitato per le pari opportunità, ricollegandosi alle candidature già comunicate da parte sindacale da perfezionarsi entro il suddetto termine

CAPO VIII
MODALITÀ E LE VERIFICHE PER L'ATTUAZIONE DELLA RIDUZIONE D'ORARIO
DI CUI ALL'ART. 22 DEL CCNL, E CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE
DELL'ORARIO DI LAVORO [rif. lett. i) e m) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 25

Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 del CCNL

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6/7/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali, attraverso, anche, processi di graduale riduzione.
2. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999.

3. Per l'anno 2005 la verifica sarà effettuata entro il mese di novembre e l'applicazione dell'accordo decorrerà dal 1° gennaio 2006.
4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Responsabili di Area che le contratteranno con i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL dell'1/4/1999.

Art. 26

Criteri 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 2 rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.
2. I Responsabili di Area, nel rispetto delle disposizioni del Sindaco e del Direttore generale, 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. Fermo restando quanto previsto dall'art.22 del CCNL del 14/09/2000, la pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile, tale programmazione va tempestivamente comunicata al personale interessato ed al Servizio del personale. Lo spostamento del turno prefissato dovrà essere tempestivamente comunicato al personale interessato ed al Servizio del personale. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività e di turnazioni notturne tra il personale interessato. Analogo criterio di equità dovrà essere utilizzato nella richiesta di lavoro straordinario. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. I turni pomeridiani di norma non potranno avere inizio prima delle ore 12.00.
6. In particolare, nei servizi aperti al pubblico dovrà essere garantita l'apertura al pubblico anche per due giorni in orario pomeridiano con la presenza dei dipendenti.
7. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti 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 e comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario di lavoro.

8. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici e degli istituti scolastico-educativi, ai servizi di guardiana, 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.
9. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente da parte dei dirigenti particolari esigenze espresse dal personale che per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.
10. 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 (nido, materna ed elementare).
11. Il personale potrà utilizzare le seguenti flessibilità: max 60 minuti nell'arco dell'orario giornaliero, compatibilmente con le esigenze del servizio di assegnazione e previa autorizzazione da parte del Responsabile di Area.
12. 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 ECCEDENZE 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. 27

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 processi di "esternalizzazione" dei servizi – sarà oggetto di accordo tra le parti.
2. Nel caso in cui si determinasse un esubero di personale in servizio, anche inferiore alle 10 unità, la gestione di tali eccedenze verrà attuata in considerazione delle procedure previste dagli articoli 33 e 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001, nei modi che saranno contrattati non appena e se si prospetterà tale evenienza. Al riguardo l'Amministrazione è tenuta a fornire immediata informazione preventiva e, in ogni caso, la definizione dell'esubero è sottoposta alla verifica delle parti.
3. 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. 28

Criteria 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. I criteri sopra riportati, così come completati e integrati, dovranno essere esplicitati attraverso metodologie permanenti di valutazione a cui dovranno essere correlati appositi processi applicativi. Metodologie e processi applicativi a cui dovranno attenersi i soggetti tenuti ad effettuare le valutazioni, che, in base all'art. 16, comma 2, lettera d) del contratto collettivo nazionale per la revisione del sistema di classificazione del personale, dovranno essere oggetto di concertazione.

CAPO XI

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 29

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori (rif. art. 54 del CCNL 14/9/2000)

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua (per l'anno 2005 l'importo da prevedere è pari ad Euro 1.000,00).

Art. 30

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, fatta salva la peculiarità dello specifico progetto di produttività.
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. 31

Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci stata una riorganizzazione all'interno dell'ente con conseguente aggiornamento dei profili professionali, le parti concordano di individuare entro 90 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. 32

Servizio di mensa

1. Le parti confermano quanto già contenuto nell'art. 34 del precedente CCDI sottoscritto il 22/02/2000, come successivamente integrato dall'art. 45 del CCNL in data 14/09/2000.
2. Esclusivamente per tutti gli addetti alla farmacia comunale la fruizione del diritto al servizio sostitutivo di mensa a mezzo buoni pasto è assicurato per coloro che provvedono all'apertura della farmacia in orario pomeridiano con inizio alle ore 16,30 o 17,00, per un massimo di due volte la settimana.

TITOLO IV MONITORAGGIO, VERIFICA E NORME FINALI

CAPO I MONITORAGGIO

Art. 33

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: tre rappresentanti per le organizzazioni sindacali e tre rappresentanti per la parte pubblica.

CAPO II CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 34

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. 35

Clausola di salvaguardia

1. Le parti prendono atto che, ferma restando la validità quadriennale degli istituti normativi così come definiti nel presente contratto, in sede di determinazione annuale del fondo ex art. 15 del CCNL dell'01/04/1999 ed art. 31, commi 2° e 3° del CCNL 22/01/2004, saranno definite per l'anno 2005 e successivi, le risorse economiche assegnate a ciascun istituto afferente il salario accessorio di cui all'art. 17, comma 2° lettera a) del CCNL 01/04/1999.

2. Tutte le indennità ed i compensi previsti nel presente contratto collettivo decentrato integrativo avranno decorrenza economica a partire dall'01/01/2005 e saranno corrisposti agli aventi diritto con separato provvedimento adottato dal Responsabile della Gestione del Personale, tenuto conto di eventuali conguagli per compensi o indennità corrisposte per lo stesso titolo.

3. Le parti concordano altresì che, qualora per cause non imputabili alle parti medesime, la ripartizione delle risorse (con esclusione dei progetti di innovazione e di miglioramento della qualità dei servizi) non dovesse avvenire entro il 31 marzo 2006 e così per gli anni successivi, si opererà utilizzando i medesimi importi del 2005 e successivi, salvo successivo conguaglio.

Art. 36

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.

LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2005 RISULTA COSI' DETERMINATA:

RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ:

FONTI DI FINANZIAMENTO	IMPORTI
Art. 14, comma 4, del CCNL 1/4/1999: riduzione del 3% dello straordinario	673,00
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lettere:	
a) art. 31 c. 2, lettere b), c), d), ed e) CCNL 1995; economie art. 1, c. 57 e ss. L. 662/96; Q. P. risorse lettera a) art. 31, c. 2 già destinate pers. ex qual. VII e VIII incaricato delle funzioni dell'area delle p. o.	127.913,00
b) risorse aggiuntive destinate all'anno 1998 al salario accessorio ai sensi art. 32 CCNL 1995 e art. 3 CCNL 1996	27.640,00
c) risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio anno 1998 secondo art. 32 CCNL 1995 e art. 3 CCNL 1996, qualora dal consuntivo dell'a. p. e quello di utilizzazione non risulti incremento delle spese	----
f) risparmi derivanti applicazione disciplina ex art. 2, c. 3 D.lgs. n. 29/93	620,00
g) risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento del L.E.D. nella misura prevista dal CCNL 1996	12.768,00
h) indennità di Lire 1.500.000 di cui all'art. 37, c. 4 CCNL 1995	4.648,00
i) quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore	----
j) un importo dello 0,52% del monte salari anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	15.327,00
l) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni	----
Art. 15 comma 5: per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche	6.179,00
Art. 17, comma 5, CCNL 1/4/1999: somme non utilizzate nell'esercizio precedente	85.000,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001:	
c. 1) incremento risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 2001 di un importo pari al 1,1% del monte salari anno 1999	26.035,00
c. 2) integrazione risorse dell'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 1/1/2000	12.114,00
Art. 32 CCNL del 22/1/2004:	
c. 1) incremento risorse art. 31, c. 2 CCNL 2003 0,62% monte salari anno 2001, anno 2004 ed una tantum anno 2003 (utilizzabile solo per il 2004 – dichiarazione congiunta n° 19)	15.145,00
c. 2) incremento ulteriori risorse art. 31, c. 2 CCNL 2003 0,50% monte salari anno 2001, ove la spesa del personale risulti inferiore al 35% della spesa corrente	12.214,00
TOTALE RISORSE STABILI	346.276,00

INTEGRAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE AVENTI CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ

FONTI DI FINANZIAMENTO	IMPORTI
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lettere:	
d) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza)	0
e) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c. 57 e seguenti della L. 662/96 e successive i. e m.	1.195,00
k) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	18.775,00
m) eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	715,00
n) per le Camere di Commercio	0
Art. 15, comma 2: in sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al c. 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa q. relativa d.	26.528,00
Art. 15, comma 4: gli importi previsti dal c. 1 lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili da parte dell's.c.i. o dei n.d.v. delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità	0
Art. 15, comma 5: per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività	26.379,00
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 commi:	
c. 3) art., 15, c. 1, lett. k) CCNL 1999, ricomprende le risorse art. 3, c. 57 della L. 662/96 e dall'art. 59, c. 1, lett. p) del D.lgs. 446/97, le risorse di cui all'art. 12, c. 1, lett. b) del D.lgs 437/96 conv. in 556/96	5.165,00
c. 4) quota risorse che possono essere destinate al trattamento accessorio in riferimento a: contratti di sponsorizzazione, accordi e collaborazioni per acquisire a titolo gratuito interventi, prestazioni, servizi; convenzioni con soggetti pubblici e privati; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	0
Art. 54 CCNL 14/9/2000: quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	1.795,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	80.552,00

RIEPILOGO

TOTALE RISORSE STABILI	346.276,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	80.552,00
TOTALE GENERALE RISORSE	426.828,00

ALLEGATO B)

LA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
1	Art. 17, comma 2, lett. b) Finanziamento delle Progressioni Economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31/12/2003	54.611,00
2	Art. 17, comma 2, lett. b) Finanziamento delle Progressioni Economiche orizzontali anno 2004	17.073,00
3	Art. 17, comma 2° lett. b) Finanziamento delle progressione Economiche orizzontali anno 2005 (da imputarsi sulle economie 2004)	85.000,00
3	Art. 33 CCNL 22/1/2004 – Indennità di comparto anno 2005 (al netto della quota relativa all'anno 2002 finanziata dal Bilancio)	51.139,00
4	Art. 6 CCNL 5/10/2001 – Indennità Personale Educativo Scuole Materne	4.090,00
	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	211.913,00

LA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE AVENTI CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
	Art. 17, comma 2, lett. a) - Compensi destinati alla progettazione innovativa e miglioramento della qualità dei servizi	31.660,00
	Art. 17, comma 2, lett. d) – Fondo per l'organizzazione del lavoro: <ul style="list-style-type: none"> - Turnazione - Rischio - Reperibilità - Maneggio valori - Orario notturno, festivo e notturno festivo: 	77.500,00
	Art. 17, comma 2, Lettera e) Compensi per attività particolarmente disagiate, categorie A, B e C)	34.180,00
	Art. 17, comma 2, Lettera f) Compensi per specifiche responsabilità categorie B e C	4.200,00
	Art. 17, comma 2, Lettera f) Compensi per specifiche responsabilità categorie D non incaricato di Posizione Organizzativa	45.000,00
	Art. 17, comma 2, Lettera i) Compensi per specifiche responsabilità (ipotesi di n. 12 unità interessate per Euro 300,00 cadauno)	3.600,00
	Art. 17, comma 2, Lettera g) Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge	18.775,00
	TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	214.915,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI		211.913,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI		214.915,00
TOTALE UTILIZZO		426.828,00

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N°1

Le parti concordano di rincontrarsi entro il 31/12/2005 per poter discutere le problematiche relative ai settori Scuola dell'infanzia e Polizia locale, proponendo la revisione dei relativi Regolamenti ricercando, anche, eventuali risorse aggiuntive all'interno del bilancio di previsione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N°2

Relativamente al settore della Scuola dell'infanzia, si concorda che l'indennità di tempo potenziato prevista dall'art. 45 del D.P.R. 03.08.1990 n. 333 per il rapporto diretto bambino-insegnante e correlata al maggior orario di attività didattica prestata rispetto al corrispondente personale statale, venga corrisposta per intero per 10 mensilità, a prescindere dalle assenze effettuate e purchè sia assicurato lo svolgimento dell'attività di insegnamento in modo esclusivo e permanente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N°3

Relativamente al conferimento di incarico provvisorio di Responsabile di Area, si ribadisce che l'incaricato che provvede alla sostituzione debba usufruire della medesima copertura assicurativa di tutela legale in essere presso il Comune di Bracciano.