

COMUNE DI CARBONIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2008

Il giorno 29 aprile 2009, alle ore 12,00 si sono incontrate la delegazione di parte pubblica con i rappresentanti dei lavoratori ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL. Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Carbonia.

Premessa

Il presente contratto decentrato sostituisce integralmente i precedenti.

Disposizioni Generali

Art. 1

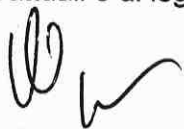
Ambito di applicazione e decorrenza

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, di informazione e di concertazione.
- 2) Le disposizioni del presente contratto, ove non sia diversamente disposto, si applicano a tutto il personale a tempo indeterminato o determinato, indicato nell'art. 1, comma 1, del CCNL 11 aprile 2008 del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, e quindi con esclusione del personale con qualifica dirigenziale dello stesso comparto.
- 3) Il presente contratto trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse decorrenze, eventualmente indicate nei singoli articoli.
- 4) Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Art. 2

Vigenza del contratto

- 1) Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL 11 aprile 2008 per la parte normativa, fatta salva la facoltà di una delle parti di chiederne la revisione.
- 2) Vengono definite con apposito accordo annuale, ai sensi dell'art. 31, comma 1 del CCNL 22 gennaio 2004, le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
- 3) Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino specifici punti del presente accordo.



- 4) Le norme del presente contratto rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, salvo non si pongano in contrasto con futuri Contratti Collettivi Nazionali di lavoro o sopraggiunte norme di legge.

TITOLO I^A LE RELAZIONI SINDACALI E LA GARANZIA DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 3

Il sistema delle relazioni sindacali

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali si articola sui seguenti istituti:
 - a) Contrattazione;
 - b) Concertazione;
 - c) Informazione preventiva;
 - d) Informazione successiva;
 - e) Procedure di conciliazione e raffreddamento delle vertenze.
- 2) Il sistema delle relazioni sindacali di cui al precedente comma, ad esclusione del punto a), si applica a tutte le articolazioni organizzative dell'Ente.

Art. 4

Soggetti, tempi, procedure e agibilità sindacale

- 1) Soggetti delle relazioni sindacali di cui al presente contratto sono le RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2002 - 2005.
- 2) L'Ente fornisce informazioni, con cadenza semestrale, in materia di ambiente di lavoro. In caso di modificazioni urgenti all'ambiente, l'informazione deve avvenire almeno trenta giorni prima dell'emanazione dei provvedimenti di modifica.
- 3) L'Amministrazione si impegna, in presenza di mancata informazione preventiva e/o successiva, a non dare esecuzione agli atti viziati sino al ripristino della procedura di corretta informazione.
- 4) Per le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente accordo, saranno messi a disposizione spazi idonei per le bacheche e le riunioni di lavoro.
- 5) Riguardo il diritto di assemblea si conviene che:
 - a) Nel rispetto del limite massimo consentito, le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, almeno tre giorni lavorativi prima della riunione, data, luogo e orario dell'assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti o solo una parte;
 - b) L'Amministrazione metterà a disposizione locali idonei per lo svolgimento della riunione;
 - c) In caso di assemblea generale, l'Amministrazione concorderà con le OO.SS. i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità operativa;



- d) Il personale operante fuori dalla sede comunale dove si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario a recarsi alla riunione;
 - e) Nell'assemblea dovrà essere rilevata la presenza dei partecipanti.
- 6) Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, si applicano le disposizioni dettate dal C.C.N.L. del 19 settembre 2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo quanto stabilito nell'allegato Protocollo d'intesa.

Art. 5

Contrattazione

- 1) La contrattazione verterà sulle materie:
 - a) Indirizzi sulla gestione del personale per le materie demandate alla contrattazione decentrata;
 - b) Definizione di strumenti di verifica dell'efficacia degli accordi stipulati;
 - c) Utilizzo degli eventuali risparmi dei fondi di cui all'art. 17 del contratto collettivo di lavoro 1999-2001.
- 2) Gli accordi sono siglati, sottoposti ai rispettivi Organi per il mandato alla stipula definitiva, e quindi sottoscritti.
- 3) Gli accordi indicati al presente articolo devono contenere la prevedibile temporalità di approvazione degli atti amministrativi conseguenti.

Art. 6

Informazione preventiva

- 1) L'Ente fornisce informazione preventiva, inviando la documentazione e comunicando il proprio intendimento, almeno quindici giorni prima l'adozione di atti riguardanti:
 - a) Verifica della produttività degli uffici;
 - b) Criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
 - c) Applicazione di parametri concernenti la qualità e/o la produttività di servizi aventi rapporti con l'utenza;
 - d) Modalità di attuazione delle misure adottate per favorire le pari opportunità;
 - e) Modifica dei livelli occupativi;
 - f) Documenti previsionali dei bilanci, relativi alle spese per il personale;
 - g) Attuazione dei piani di formazione del personale.
- 2) L'informazione deve avvenire almeno trenta giorni prima l'adozione di atti concernente:
 - a) L'articolazione dell'orario di lavoro;
 - b) Definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro e l'adeguamento delle piante organiche;
 - c) Iniziative per la trasformazione dei servizi pubblici, ai sensi dell'art. 22 della legge 142/1990;
 - d) Modifica dei criteri per la mobilità interna.



Art. 7

Informazione successiva

- 1) L'informazione successiva ha per oggetto gli atti di gestione adottati nelle materie sottoindicate, e comunque tutti quelli riguardanti l'organizzazione del lavoro. Le materie sono:
 - a) La distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
 - b) L'attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - c) Le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d) I provvedimenti di mobilità del personale;
 - e) La distribuzione delle ore di lavoro straordinario,
 - f) La distribuzione complessiva del fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi.

Art. 8

Concertazione

- 1) Fatto salvo quanto previsto dall'art. 16, comma 2, del C.C.N.L. 31 marzo 1999, la concertazione si effettua altresì per le materie previste dall'art. 6, comma 2 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004. In merito le parti convengono quanto segue:
 - a) Parte pubblica e dirigenza garantiscono la convocazione, entro quattro giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta, delle Organizzazioni sindacali, ogni volta queste ultime lo richiedano. Per particolari urgenze potrà essere concordato un termine più breve;
 - b) Nella convocazione dovrà essere espressamente indicato l'ordine del giorno;
 - c) Ogni incontro verrà verbalizzato in sintesi, salvo dichiarazioni a verbale;
 - d) Gli accordi scaturiti dalla concertazione hanno immediata applicazione. Durante il periodo delle trattative le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. Le Amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali e le OO.SS. - R.S.U. non adottano iniziative conflittuali.
 - e) Gli accordi saranno recepiti dall'Organo competente entro quindici giorni dalla stipula dell'accordo.

Art. 9

Procedure di conciliazione dei conflitti

- 1) Fermo restando quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata e integrata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83 e dai singoli contratti in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, le parti concordano sulla necessità di far precedere iniziative di sciopero da almeno un tentativo operato da una delegazione di parte pubblica e le R.S.U e OO.SS. firmatarie del presente Contratto decentrato.
- 2) Lo sciopero deve avere una durata determinata e deve essere proclamato con almeno dieci giorni d'anticipo, ai sensi dell'art. 2, comma 1 e 5, della legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive integrazioni e modificazioni.
- 3) Durante l'esperimento del tentativo di conciliazione l'Amministrazione e le Rappresentanze sindacali dei lavoratori si astengono da iniziative unilaterali.
- 4) La procedura si conclude entro i cinque giorni precedenti la data stabilita per lo sciopero, per consentire le comunicazioni previste dall'art. 2, comma 6, della legge 146/1990.



4



Art. 10

Garanzia dei servizi essenziali. Individuazione contingente

1) Nell'ambito dei servizi essenziali individuati dall'art. 2, comma 1 del C.C.N.L 19 settembre 2002, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, vengono individuati, secondo le modalità previste dall'art. 5, comma 4 del CCNL 19/9/2002 e del Protocollo allegato al presente Contratto, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero

TITOLO II^A**Il trattamento economico del personale****Capo 1^A - Il fondo per le risorse decentrate****ART. 11****LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO**

1) Il fondo per l'anno 2008 è costituito secondo quanto risulta nella seguente tabella:

Fondo 2008

Parte stabile		Parte variabile	
N.	Importo	N.	Importo
1	importo dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettera b) (disagio) del CCNL 6.7.95 previsti per il 1998;	1	Attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997
	96.453,49		-
1	importo dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettera c) (particolari posizioni) del CCNL 6.7.95 previsti per il 1998;	2	Economie per trasformazione di posti di lavoro a tempo pieno in posti a tempo parziale
	15.156,98		-
1	importo dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettera d) (qualità prestazione) del CCNL 6.7.95 previsti per il 1998;	3	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale
	28.247,09		31.500,00
1	importo dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettera e) (produttività) del CCNL 6.7.95 previsti per il 1998;	4	Risparmi dello straordinario
	134.441,43		42.627,32
2	eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	0 5	Incremento fino all'1,2 % - facoltativo - del monte salari 1997
			51.286,56
3	eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998	0 6	Specifici progetti di qualità
			-
4	risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2, comma 3 del D.Lvo 29/1993	0 7	Attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione <u>senza</u> incremento stabile delle dotazioni organiche
			5.820,30
5	Risorse destinate nel 1998 al pagamento del LED	8	Riconferma disciplina lettera k) per ICI e legge 556/1996
	7.990,70		50.000,00

6	Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di £. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.95	3.146,77	9	Contratti di sponsorizzazione o contratti con privati per acquisire servizi con corrispettivo risparmio per l'Ente	-
7	Risparmi dovuti alla riduzione stabile del numero dei dirigenti	-		Convenzioni con soggetti pubblici o privati per servizi ceduti dall'Amministrazione a titolo oneroso	-
8	Un importo pari allo 0,52% del monte salari 1997, comprensivo dell'importo del trattamento economico accessorio	22.223,91		Contributi dell'utenza per servizi non essenziali o per prestazioni verso terzi paganti	-
9	somme relative al trattamento accessorio del personale trasferito a seguito di decentramento o delega di funzioni	-	10	Quota del rimborso spese di notifica da parte di altri soggetti pubblici	10.000,00
10	Attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione con incremento stabile delle dotazioni organiche	961,23	11	facoltà di aggiungere fino al 0,50% monte salari 2001 (non per i Comuni)	-
11	Incremento dell'1,1% del monte salari 1999, con decorrenza 2001	66.273,34	12	Residui anni precedenti	40.000,00
12	Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam del personale che ha cessato dal servizio dal 1 gennaio 2000	46.542,21	13	Trasferimento RAS per anagrafe nazionale edilizia scolastica	2.934,00
13	Incremento 0,62% monte salari 2001, a partire dal 2003	38.226,90	14		-
14	Incremento dello 0,50% monte salari 2001 se spesa del personale inferiore al 39% delle entrate correnti	30.828,15	15		-
15	Alte professionalità (vincolato)		16		-
16	Incremento 0,6% (art. 8 c. 2 CCNL 2008)	24.299,03			
17	Incremento 0,9% (art. 8 c. 3 lett.b)	36.448,54			
18	Dichiarazione congiunta	12.256,36			
	Totale non vincolato	563.496,14			168.347,88
					234.168,18
	TOTALE 563.496,14			Generale	797.664,32

Art. 12

La ripartizione del fondo

1) Le risorse del fondo vengono utilizzate secondo quanto riportato nella seguente tabella:

6

Fondo 2008

Voce	Parte fissa	Parte variabile	Totale
Progressione orizzontale	260.000,00		
Progetto INPDAP		5.820,30	
Produttività		86.644,02	
Posizione e risultato	110.000,00		
Turno e reperibilità	55.000,00		
Reperibilità		56.000,00	
Disagio	2.000,00		
Responsabilità e man. valori		40.000,00	
Indennità personale educativo	2.200,00		
Fondo incentivazione Uff. Tributi		50.000,00	
Indennità di comparto	120.000,00		
Indennità di notifica		10.000,00	
Totali	549.200,00	182.644,02	731.844,02
Totali con quote vincolate		248.464,32	797.664,32
Target non vincolato	563.496,14	168.347,88	731.844,02
Differenza	14.296,14	-14.296,14	-0,00

2) Nell'anno 2008 la progressione economica orizzontale viene erogata con le seguenti limitazioni:

- non vi accede il personale che ha una valutazione della prestazione individuale inferiore al 60% di quella massima;
- in ogni caso non vi può accedere più del settantacinque per cento del personale avente diritto. Al fine di individuare i singoli dipendenti saranno predisposte specifiche graduatorie, secondo quanto disposto dall'art. 30, comma 4.
- Non si potrà superare, infine, il budget stanziato a tale scopo.

3) Si da atto che, come già stabilito al precedente art. 2, comma 2, il fondo degli anni successivi sarà costituito e utilizzato con specifico accordo annuale.

4) Tutte le indennità subiscono le detrazioni previste dalla normativa vigente, per i casi di assenza.

Capo 2^a - I sistemi di incentivazione del personale

Art. 13

I criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale

- L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi definiti dal Piano Esecutivo di Gestione e ai risultati effettivamente conseguiti.
- Una quota del Fondo indicato alla voce "produttività" sarà distribuito con il sistema del budget per ogni Servizio in base al numero dei dipendenti assegnati in dotazione organica e alle loro categorie di appartenenza. Tale quota viene determinata annualmente in sede di stipula dell'accordo indicato ai precedenti artt. n. 2, comma 2 e n. 12 comma 2.
- Il Piano Esecutivo di Gestione predisposto dal dirigente e approvato dalla Giunta deve prevedere obiettivi per tutti gli Uffici o strutture organizzative del proprio Servizio.

7

- 4) Il raggiungimento dell'obiettivo assegnato dal dirigente o dal responsabile all'Ufficio, certificato dal Nucleo di Valutazione, comporta la liquidazione dell'indennità ai dipendenti che vi hanno prestato servizio, secondo i criteri indicati all'articolo successivo. Nel caso l'obiettivo dell'Ufficio venga raggiunto solo parzialmente, l'indennità viene corrisposta secondo le seguenti misure:
 - a) se l'obiettivo viene raggiunto in misura superiore al 79% l'indennità viene erogata in misura intera;
 - b) se l'obiettivo viene raggiunto in misura inferiore al 79% ma superiore al 60%, l'indennità viene erogata in misura proporzionale;
 - c) se l'obiettivo viene raggiunto in misura inferiore al 59%, salvo l'eccezione indicata al comma successivo, l'indennità non viene erogata.
- 5) Le somme non erogate saranno inserite nel budget complessivo dell'anno successivo.

ART. 14

LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DELLA PRODUTTIVITÀ E LA LIQUIDAZIONE DEL RELATIVO COMPENSO

- 1) La produttività individuale viene valutata secondo il sistema di valutazione della prestazione individuale previsto dagli artt. 53, 54, 55 e 56 del presente contratto.
- 2) La quota indicata al precedente art. 13, comma 2, viene suddivisa tra tutti i Servizi dell'Ente, a seconda del numero dei dipendenti in servizio che possono percepire l'indennità e del parametro attribuito a ciascun dipendente ai sensi del successivo comma 4. All'interno del Servizio la somma viene suddivisa tenendo conto del numero dei dipendenti.
- 3) Sulla base della valutazione individuale, il premio di produttività viene erogato secondo i seguenti parametri:
 - a) A chi ottiene una valutazione pari almeno all'ottanta per cento del punteggio massimo attribuito secondo il disposto dell'art. 16: l'intera indennità;
 - b) A chi ottiene una valutazione compresa tra il sessanta ed il settantanove per cento del punteggio massimo attribuito secondo il disposto dell'art. 16: l'ottanta per cento dell'indennità;
 - c) A chi ottiene una valutazione compresa tra il quaranta ed il cinquantanove per cento del punteggio massimo attribuito secondo il disposto dell'art. 16: il sessanta per cento dell'indennità;
 - d) A chi ottiene un punteggio inferiore: nessuna indennità.
- 4) L'indennità così determinata viene moltiplicata per i seguenti parametri:
 - a) Per chi è inquadrato in categoria D: 1;
 - b) Per chi è inquadrato in categoria C: 0,9;
 - c) Per chi è inquadrato in categoria B: 0,8;
 - d) Per chi è inquadrato in categoria A: 0,7.
- 5) L'indennità subisce, infine, la decurtazione per assenze prevista dalla normativa vigente.

ART. 15

LA RIPARTIZIONE DEL BUDGET PER I PIANI DI LAVORO

- 1) L'Amministrazione può destinare una quota – pari alla somma restante rispetto alla determinazione indicata al precedente art. 14, comma 2 - a piani di lavoro che coinvolgono una limitata parte di dipendenti.
- 2) La realizzazione dei progetti, comporta l'erogazione del premio ai dipendenti che vi hanno partecipato, secondo i criteri indicati al successivo art. 16.
- 3) In caso di realizzazione parziale si applica quanto previsto al precedente art. 13, comma 4.

ART. 16

I CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEI SINGOLI DIPENDENTI CHE PARTECIPANO AI PROGETTI

La produttività dei singoli dipendenti sarà valutata secondo il sistema di valutazione della prestazione individuale previsto dagli artt. 53, 54, 55 e 56 del presente contratto.

ART. 17

Lavoro temporaneo: partecipazione a progetti di produttività

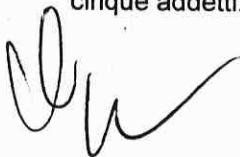
- 1) I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, possono partecipare a programmi o progetti di produttività avendo titolo a godere dell'erogazione dei trattamenti economici connessi, nei casi seguenti:
 - a) Siano stati inclusi in tali progetti, con atto formale, prima dell'avvio del progetto;
 - b) Tali progetti siano stati comunicati alle OO.SS. almeno dieci giorni prima dell'avvio del progetto stesso, specificando esplicitamente che ricorre la fattispecie prevista dal presente articolo;
 - c) Il lavoratore temporaneo vi partecipi per un periodo non inferiore a quindici giorni;
 - d) Il progetto determini – a pena di nullità – i criteri e le modalità per il calcolo del trattamento accessorio;
 - e) La partecipazione al progetto dei lavoratori temporanei deve essere contenuta entro un massimo del 15% del valore del progetto stesso.
 - f) I lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato partecipino al progetto per un minimo dell'ottanta per cento del valore del progetto.

Capo 3[^] - I compensi individuali

ART. 18

Indennità di responsabilità

- 1) L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B e C, e D del personale che non ricopra posizioni d'area organizzativa, sarà compensata come prevede l'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999, secondo le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure determinati dal seguente articolo.
- 2) L'indennità compensa specifiche responsabilità, eccedenti le normali attività proprie della categoria di appartenenza, con particolare riguardo per le responsabilità derivanti dal coordinamento di strutture e l'adozione di atti aventi valenza esterna.
- 3) L'attribuzione dei compiti deve risultare da un atto formale avente durata prestabilita, adottato dal Responsabile apicale del Servizio.
- 4) I compiti devono essere svolti per un periodo minimo di sei mesi, con la sola eccezione dell'attività posta in essere per la sostituzione del Responsabile apicale del Servizio. Per questa fattispecie l'indennità si calcola per le sole giornate di sostituzione, entro le quali sono compresi i giorni di riposo infrasettimanale. In un periodo dato, ai fini della erogazione della presente indennità, ogni Responsabile apicale può conferire l'incarico del presente comma ad un solo dipendente.
- 5) Per il calcolo dell'indennità valgono i seguenti criteri:
 - a) Categoria B: Gli incaricati del coordinamento di gruppi di operai, ognuno costituito da almeno cinque addetti.



- b) Categoria C e D: Numero dipendenti coordinati : da due a quattro: due punti; da cinque a sei: tre punti oppure quattro punti se tra il personale coordinato almeno uno appartiene alla categoria C, cinque punti se tra il personale coordinato almeno due appartengono alla categoria C; da sette in su: sei punti, oppure sette punti se almeno un dipendente è inquadrato nella categoria C.
- c) Categoria C e D: Responsabilità di procedimenti ex lege 241/1990: otto punti.
- d) Il punteggio così ottenuto sarà moltiplicato per i seguenti coefficienti: 1 per la categoria D e 0,9 per la categoria C;
- e) L'indennità non compete ai dipendenti di categoria C qualora la struttura coordinata non abbia un organico pari almeno a due dipendenti, a parte il caso di sostituzione dell'apicale e il caso indicato al successivo comma 6, lettera d)
- f) L'indennità non compete ai dipendenti di categoria D qualora la struttura coordinata non abbia un organico pari almeno a un dipendente, a parte il caso di sostituzione dell'apicale e il caso indicato al successivo comma 6, lettera d).
- 6) Il valore dell'indennità è il seguente:
- a) Categoria B: euro 750,00= annui;
- b) Categorie C e D: da punti sei a punti nove: euro 750,00= annui; oltre punti nove e fino a punti dodici € 950,00= annui; oltre punti dodici e fino a punti quindici: euro 1.150,00 annui; oltre punti quindici e fino a punti diciotto: € 1.350,00= annui; oltre punti diciotto e fino a ventuno: € 1.550,00= annui; oltre punti ventuno e fino a punti ventiquattro: € 1.750,00= annui; oltre punti ventiquattro e fino a punti ventisette: € 1.950,00= annui; oltre punti ventisette e fino a punti trenta: € 2.150,00= annui; oltre punti trenta: € 2.500,00=.
- c) Sostituzione dell'apicale d'area: € 20,00= al giorno.
- d) Dipendenti ai quali vengano affidati compiti di tutela in giudizio delle posizioni soggettive dell'Amministrazione. Questi dipendenti, che rappresentino in giudizio l'Amministrazione comunale, non potranno essere più d'uno per Servizio (macroarea) e la somma erogata per tale voce non potrà essere sommata a qualunque indennità erogata secondo la disciplina del presente articolo. La somma è di € 1.000,00= annui.
- 7) In ogni caso la somma complessivamente erogabile a titolo della presente indennità, non può essere superiore a € 2.500,00=, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999, come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9 maggio 2006.
- 8) La procedura che andrà seguita è la seguente:
- a) I Responsabili dovranno adottare gli atti indicati al precedente comma 3).
- b) Copia di tali atti dovrà essere trasmessa alle R.S.U. entro dieci giorni dalla loro adozione.
- 9) I provvedimenti di sostituzione dell'apicale, dovranno essere emanati prima del conferimento dell'incarico.
- 10) Qualora la spesa complessiva superi le disponibilità stabilite dalla contrattazione decentrata per l'indennità normata da questo articolo, tutte le somme indicate al precedente comma 6 saranno ridotte nella stessa misura percentuale dello sfondamento, fino a rientrare nella disponibilità prevista.

ART. 19

COMPENSI PER LE RESPONSABILITÀ DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

- 1) Il personale delle categorie B, C, e D al quale sono attribuite in via formale le qualifiche di Ufficiale di Stato Civile o di Anagrafe, di Responsabile del tributo, di archivista informatico, nonché di addetto agli uffici di relazioni con il pubblico, di formatore professionale, di ufficiale giudiziario svolto dai messi, è retribuito con una indennità annua di euro 200,00=.
- 2) Tale indennità è alternativa a quella stabilita al precedente art. 18.

ART. 20 INDENNITÀ DI DISAGIO

- 1) Saranno erogate mensilmente le somme indicate per ciascuna categoria, ai dipendenti che operano nelle seguenti attività:

- a) Addetti alla conduzione di impianti a vapore e/o riscaldamento: € 30,00=.
- b) Autisti scuolabus: € 25,00==.
- 2) Il contingente numerico stimato è pari a una unità per gli addetti di cui al precedente punto a); di quattro per il punto b).
- 3) La spesa complessiva massima prevedibile è indicata nella tabella allegata, al netto degli oneri previdenziali posti a carico del Comune.
- 4) L'indennità sarà corrisposta in rapporto alla sola presenza in servizio, con riduzione proporzionale per ogni giorno di assenza, per qualunque titolo o nel caso il dipendente sia adibito ad altra attività.

Tabella allegata al comma 4	Operatori n.	Somma mensile	Mesi	Totale
Addetti alla conduzione di caldaie a vapore	1	30,00	11	330,00
Autisti scuolabus	4	25,00	11	1.100,00
				1.430,00

ART. 21 Indennità maneggio valori

- Il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa per un ammontare mensile superiore ad € 2.000,00= mensili, ha diritto all'indennità di € 1,00= al giorno.
- Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

ART. 22 Lavoro straordinario

- Il personale adibito all'attività di assistenza diretta agli Organi Istituzionali, in casi eccezionali, debitamente motivati, possono essere autorizzati, nel limite massimo del 2% del personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ad effettuare prestazioni straordinarie fino ad un massimo annuo di duecentocinquanta ore individuali.
- L'atto con quale tale personale viene autorizzato a superare il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1 aprile 1999, deve essere trasmesso alle OO.SS. entro cinque giorni dalla sua adozione.
- I dipendenti che percepiscono le indennità di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 149/1999, possono svolgere straordinario entro il limite individuale stabilito in contrattazione decentrata.

ART. 23 I criteri delle forme di incentivazione di specifiche attività

- Ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera h) del CCNL 1/4/1999, per la ripartizione delle forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lettera k), si rinvia alle norme regolamentari in essere o che saranno emanate relativamente al recupero dell'evasione I.C.I. e della legge 109/1994.
- Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione al fondo delle risorse decentrate di una quota-parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti delle

altre Amministrazioni. Tale somma è destinata unicamente all'incentivo di produttività per i messi notificatori.

3. La quota destinata al fondo è pari al 50% (cinquanta per cento) delle somme introitate dall'Amministrazione. La liquidazione di tale incentivo avviene in un'unica soluzione annua.
4. In attuazione delle disposizioni dell'art. 43 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, sono determinate le risorse relative alle sponsorizzazioni. Per queste, fatta eguale a 100 la misura di entrata, questa è così ripartita: 50% a favore dell'Amministrazione, 7% direttamente al responsabile del settore impegnato nella sponsorizzazione, 43% al fondo di cui al precedente primo comma, da dividere secondo i criteri previsti dal secondo comma, tenendo conto che l'85% va suddiviso fra tutti i dipendenti coinvolti nel lavoro, indipendentemente dal settore di appartenenza.

Art. 24 Indennità di trasferimento

L'indennità di trasferimento prevista dall'art. 42 del CCNL 14 settembre 2000 è pari a quattro mensilità.

ART. 25

Banca delle ore

Ogni dipendente che ne faccia richiesta può far confluire nella "Banca delle ore" le ore di prestazione di straordinario effettuate, entro il limite annuo di venti ore.

TITOLO III^A IL TRATTAMENTO PER PARTICOLARI FORME DI LAVORO

ART. 26 Telelavoro: trattamento accessorio

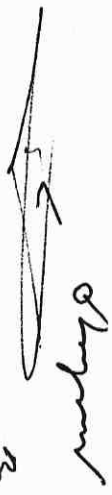
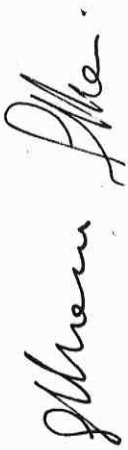
1. L'Amministrazione, prima di avviare iniziative di telelavoro, concorderà con le OO.SS. le tipologie di attività per le quali sarà possibile definire i progetti di sperimentazione di queste forme di prestazione lavorativa.
2. I lavoratori che prenderanno parte a tali sperimentazioni potranno partecipare al trattamento accessorio di cui all'art. 13, comma 2 (produttività collettiva e piani di lavoro).

ART. 27 Lavoro temporaneo: informazione

Le parti concordano che l'informazione prevista dall'art. 2, comma 10 del CCNL 14/9/2000, avverrà in un apposito incontro.

ART. 28 Rapporto di lavoro a tempo parziale

- 1) I rapporti di lavoro a tempo parziale non possono essere stipulati – ai sensi dell'art. 4, comma 2, del CCNL 14/9/1999 – con dipendenti che ricoprono le seguenti posizioni:



- a) Posizioni apicali dell'ente;
 - b) Incaricati di posizioni organizzative.
- 2) L'Amministrazione Comunale e le OO.SS., tenuto conto che attualmente nell'Ente non sono in essere rapporti di lavoro a tempo parziale, ritengono che non sussistano casi per elevare il contingente di cui al comma 2 dell'art. 4 del CCNL 14/9/1999, così come consentito dal comma 12 della stessa norma.

ART. 29

Turnisti - Riduzione d'orario

1. Si dà atto che il personale adibito a regimi di orario articolato su più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, che operi per servizi dedicati all'utenza, ha una riduzione d'orario settimanale di un'ora a partire dal 1 aprile 2003.
2. I Servizi interessati e le tipologie d'orario di eventuali nuovi servizi, saranno determinate secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 3 del CCNL 1/4/1999.

TITOLO IV[^]

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Capo 1

I Principi

Art. 30

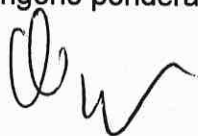
Decorrenza e procedimento

- 1) Il sistema delle progressioni economiche orizzontali entra in vigore con la decorrenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (1 aprile 1999).
- 2) A partire dalla stessa data entra in funzione il sistema di valutazione della prestazione individuale del personale. Non sono valutabili coloro che sono stati assenti per un periodo pari o superiore all'80% del periodo di riferimento. Costoro, di conseguenza, non potendo essere valutati non saranno inclusi nella graduatoria per il passaggio alla posizione economica successiva.
 - a) La valutazione della prestazione individuale avverrà sul periodo 1 gennaio - 31 dicembre di ogni anno.
- 3) La valutazione della prestazione individuale del personale dovrà essere inoltrata entro trenta giorni dalla data indicata ai precedenti punti. L'Ufficio Personale entro i successivi trenta giorni, attribuirà il punteggio per anzianità o servizio, titoli culturali, formazione, facendo riferimento alla data del 31 dicembre.
- 4) Sulla sommatoria dei punteggi così ottenuti, l'Ufficio Personale predisporrà la graduatoria sulla base della quale il personale transiterà alla successiva posizione economica, nel rispetto dei contingenti stabiliti in contrattazione decentrata annuale, prevista dall'art. 2, comma 2. In caso di parità di punteggio si darà la precedenza al più anziano d'età.

ART. 31

Il peso dei criteri

I criteri vengono ponderati secondo la tabella allegato 1.



**Art. 32
Partecipazione**

Partecipa alla progressione economica orizzontale il personale con contratto a tempo indeterminato che abbia prestato servizio alle dipendenze dell'ente da almeno sei mesi.

**Capo 2
I criteri per la progressione**

**Sezione 1
Categoria "A"**

**Art. 33
ANZIANITÀ**

- 1) Punti 1,5 l'anno (o frazione superiore ai sei mesi) prestati nella medesima categoria, nell'Ente o in altri Enti locali;
- 2) Punti 0,75 l'anno (o frazione superiore ai sei mesi) prestati fuori ruolo o in altre Pubbliche Amministrazioni purché afferente le attività dell'Ente;
- 3) Punti 0,5 l'anno (o frazione pari o superiore a sei mesi) per incarichi di mansioni superiori assegnati con deliberazione esecutiva;
- 4) Punti 0,2 l'anno (o frazione pari o superiore a sei mesi) per incarichi di mansioni superiori assegnato con altri atti, a condizione che l'attribuzione sia avvenuta preventivamente, con atto formalizzato a norma di legge e stabilisca il periodo di conferimento delle mansioni.

**ART. 34
TITOLI CULTURALI**

- 1) Punti 2 per titolo di studio della scuola dell'obbligo;
- 2) Punti 5 per chi abbia conseguito un titolo professionale a seguito di corso almeno triennale, valido per l'accesso al posto di lavoro comunale;
- 3) Punti 10 per chi abbia conseguito un titolo di studio superiore.
- 4) Per i titoli conseguiti fino al 1961 si considera "scuola dell'obbligo" la licenza elementare; successivamente il diploma di scuola media inferiore.

**ART. 35
FORMAZIONE**

- 1) Si valutano i corsi svolti nell'anno di riferimento, facenti parte del Piano di formazione dell'Ente.
- 2) Per tutti i passaggi:
 - a) Punti 0,25 per ogni corso di durata fino a 10 ore. Saranno conteggiati fino ad un massimo di quattro corsi;
 - b) Punti 0,75 per ogni corso di durata compresa tra 11 e 50 ore, fino ad un massimo di due corsi;
 - c) Punti 1,25 per ogni corso che duri oltre le 51 ore, fino ad un massimo di due corsi.



- c) Prestazione in linea con le attese punti 4;
- d) Prestazione che parzialmente superiore alle attese punti 6;
- e) Prestazione superiore alle attese punti 8;
- f) Prestazione nettamente superiore alle attese punti 10.

Sezione 2 Categoria "B"

ART. 38 ESPERIENZA O SERVIZIO

- 1) Punti 1,5 l'anno (o frazione superiore ai sei mesi) prestati nella medesima categoria nell'Ente o in altri Enti locali;
- 2) Punti 1,00 l'anno (o frazione superiore ai sei mesi) prestati nella categoria inferiore nell'Ente o in altri Enti Locali;
- 3) Punti 0,75 l'anno (o frazione superiore ai sei mesi) prestati fuori ruolo o in altre Pubbliche Amministrazioni, purché afferente i servizi dell'Ente;
- 5) 0,5 l'anno (o frazione pari o superiore a sei mesi) per incarichi di mansioni superiori assegnati con deliberazione esecutiva;
- 4) Punti 0,2 per ogni incarico di mansioni superiori assegnato con altri atti, ogni sei mesi d'incarico, a condizione che l'attribuzione sia avvenuta preventivamente, con atto formalizzato a norma di legge e stabilisca il periodo di conferimento delle mansioni.

ART. 39 TITOLI CULTURALI

- 1) Per chi abbia conseguito il titolo di studio fino al 1961:
 - a) Punti 2 per chi abbia conseguito il titolo di scuola dell'obbligo;
 - b) Punti 6 per chi abbia conseguito un titolo di scuola media;
 - c) Punti 7,5 per chi abbia conseguito un titolo professionale a seguito di corso almeno triennale, valido per l'accesso al posto di lavoro comunale;
 - d) Punti 10 per chi abbia conseguito il titolo di scuola media superiore.
- 2) Per chi abbia conseguito il titolo di studio dopo il 1961:
 - a) Punti 1 per chi ha conseguito la licenza elementare
 - b) Punti 4 per chi ha conseguito il titolo di studio della scuola media dell'obbligo;
 - c) Punti 6 per chi abbia conseguito un titolo professionale a seguito di corso almeno triennale, valido per l'accesso al posto di lavoro comunale;
 - d) Punti 10 per chi abbia conseguito il diploma di scuola media superiore o un titolo superiore.
- 3) I punteggi per i diversi titoli di studio non si cumulano.

ART. 40 FORMAZIONE

- 1) Si valutano i corsi svolti nell'anno di riferimento, facenti parte del Piano di formazione dell'Ente.
- 2) Per tutti i passaggi :
 - a) Punti 0,5 per ogni corso di durata fino a 10 ore, saranno conteggiati fino ad un massimo di due corsi;
 - b) Punti 1 per ogni corso di durata compresa tra 11 e 20 ore, fino ad un massimo di due corsi;
 - c) Punti 1,5 per ogni corso di durata compresa tra 21 e 50 ore, fino ad un massimo di due corsi;
 - d) Punti 2 per ogni corso che duri oltre le 51 ore, fino ad un massimo di due corsi.
- 3) Per i corsi per i quali non sia attestata la durata oraria, si calcolano sei ore per ogni giornata di lezione.
- 4) Saranno altresì valutati con i criteri indicati al precedente comma 2, i corsi che, pur non facendo parte del Piano della formazione, sono stati frequentati dal personale su decisione dell'Amministrazione, perché necessari per l'aggiornamento professionale inerente l'attività dell'ufficio. Il punteggio attribuito ai corsi previsti da questo comma non può superare un terzo del punteggio massimo previsto.

ART. 41
VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

- 1) Si applicano i punteggi del sistema di valutazione stabiliti dall'art. 54.
- 2) Si applicano i seguenti criteri di conversione:
 - a) Per i passaggi B1-B2 e B3-B4:

Valutazione	Punti attribuiti
19 e 20	25
17 e 18	22,5
15 e 16	20
13 e 14	17,5
11 e 12	15
9 e 10	12,5
7 e 8	10
5 e 6	7,5
3 e 4	5
1 e 2	2,5
0	0

- b) Per i passaggi B2-B3 e B4-B5:

Valutazione	Punti attribuiti
da 22,6 a 25	25
da 20,1 a 22,5	22,5
da 17,6 a 20	20
da 15,1 a 17,5	17,5
da 12,6 a 15	15
da 10,1 a 12,5	12,5
da 7,6 a 10	10
da 5,1 a 7,5	7,5
da 2,6 a 5	5
da 0,1 a 2,5	2,5
0	0





c) Per il passaggio B5-B6

Valutazione	Punti attribuiti
da 21,7 a 24	25
da 19,3 a 21,6	22,5
da 16,9 a 19,2	20
da 14,5 a 16,8	17,5
da 12,1 a 14,4	15
da 9,7 a 12	12,5
da 7,3 a 9,6	10
da 4,9 a 7,2	7,5
da 2,5 a 4,8	5
da 0,1 a 2,4	2,5
0	0

**ART. 42
RISULTATI OTTENUTI:**

- | | |
|--|-----------|
| 1) Prestazione al di sotto delle attese | punti 0; |
| 2) Prestazione che ha corrisposto parzialmente alle attese | punti 2; |
| 3) Prestazione in linea con le attese | punti 4; |
| 4) Prestazione ha parzialmente superiore alle attese | punti 6; |
| 5) Prestazione superiore alle attese | punti 8; |
| 6) Prestazione nettamente superiore alle attese | punti 10. |

**Sezione 3
Categoria "C"**

**ART. 43
ESPERIENZA O SERVIZIO:**

- 1) Punti 1,5 l'anno (o frazione superiore ai sei mesi) prestati nella medesima categoria prestati nell'Ente o in altri Enti Locali. Per gli appartenenti alla Polizia Municipale si considera servizio prestato nella medesima categoria quello svolto anche nelle categorie inferiori;
- 2) Punti 1,0 l'anno (o frazione superiore ai sei mesi) prestati nella categoria inferiore nell'Ente o in altri Enti Locali;
- 6) Punti 0,5 l'anno (o frazione pari o superiore a sei mesi) per incarichi di mansioni superiori assegnati con deliberazione esecutiva;
- 3) Punti 0,2 per ogni incarico di mansioni superiori assegnato con altri atti, per un periodo di almeno sei mesi, a condizione che l'attribuzione sia avvenuta preventivamente, con atto formalizzato a norma di legge e stabilisca il periodo di conferimento delle mansioni;

**ART. 44
TITOLI CULTURALI**

- 1) Per tutti i passaggi :
 - a) Punti due per chi abbia conseguito il diploma della scuola dell'obbligo;
 - b) Punti quattro per chi abbia conseguito un titolo professionale a seguito di corso almeno triennale, valido per l'accesso al posto di lavoro comunale;

W W

AW

F. Lodi
Alfonso
...

Ma
...

- c) Punti sei per chi abbia conseguito il diploma di scuola media superiore;
 - d) Punti 8 per chi abbia conseguito la laurea triennale;
 - e) Punti 10 per chi abbia conseguito il diploma di laurea specialistica.
- 2) Il punteggio relativo ai diversi titoli non si cumula.

**ART. 45
FORMAZIONE:**

- 1) Si valutano i corsi svolti nell'anno di riferimento, facenti parte del Piano di formazione dell'Ente.
- 2) Per tutti i passaggi:
 - a) Punti 0,5 per ogni corso di durata fino a 10 ore, saranno sorteggiati fino ad un massimo di due corsi;
 - b) Punti 1 per ogni corso di durata compresa tra 11 e 20 ore, fino ad un massimo di due corsi;
 - c) Punti 1,5 per ogni corso di durata compresa tra 21 e 50 ore, fino ad un massimo di due corsi;
 - d) Punti 2 per ogni corso che duri oltre le 51 ore, fino ad un massimo di due corsi.
- 3) Per i corsi per i quali non sia attestata la durata oraria, si calcolano sei ore per ogni giornata di lezione.
- 4) Saranno altresì valutati secondo i criteri indicati al precedente comma 2 i corsi che, pur non facendo parte del Piano della formazione, sono stati frequentati dal personale su decisione dell'Amministrazione, perché necessari per l'aggiornamento professionale inerente l'attività dell'ufficio. Il punteggio attribuito ai corsi previsti da questo comma non può superare un terzo del punteggio massimo previsto.

**ART. 46
VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE:**

- 1) Si utilizza i punteggi del sistema di valutazione stabiliti dall'art. 55.
- 2) Si applicano i seguenti criteri di conversione:

a) Per i passaggi C1-C2:

Valutazione	Punti attribuiti
19 e 20	25
17 e 18	22,5
15 e 16	20
13 e 14	17,5
11 e 12	15
9 e 10	12,5
7 e 8	10
5 e 6	7,5
3 e 4	5
1 e 2	2,5
0	0

b) Per i passaggi successivi:

Valutazione	Punti attribuiti
da 28 a 30	30
da 25 a 27	27

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes]

[Handwritten signature]

da 22 a 24	24
da 19 a 21	21
da 16 a 18	18
da 13 a 17	15
da 10 a 12	12
da 7 a 9	9
da 4 a 6	6
da 1 a 3	3
0	0

ART. 47
RISULTATI OTTENUTI:

- 1) Prestazione al di sotto delle attese punti 0;
- 2) Prestazione che ha corrisposto parzialmente alle attese punti 3;
- 3) Prestazione in linea con le attese punti 6;
- 4) Prestazione ha parzialmente superiore alle attese punti 9;
- 5) Prestazione superiore alle attese punti 12;
- 6) Prestazione nettamente superiore alle attese punti 15.

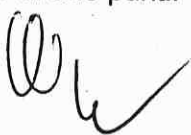
Sezione 4
Categoria "D"

ART. 48
ESPERIENZA O SERVIZIO

- 1) Per tutti i passaggi :
 - a) Punti zero per i primi due anni di lavoro nella categoria;
 - b) Punti tre per chi ha fino a quattro anni di esperienza di lavoro nella categoria;
 - c) Punti cinque per chi ha fino a sette anni di esperienza nella categoria;
 - d) Punti sette per chi ha fino a dieci anni di esperienza nella categoria;
 - e) Punti dieci per chi ha fino a dodici anni di esperienza nella categoria;
 - f) Punti quindici per chi ha oltre dodici anni di servizio nella categoria.

ART. 49
TITOLI CULTURALI

- 1) Punti 2 per chi abbia conseguito il diploma della scuola superiore;
- 2) Punti 6 per chi abbia conseguito il diploma di laurea breve;
- 3) Punti 10 per chi abbia conseguito il diploma di laurea specialistica;
- 4) Aggiunta di punti 2 per chi abbia conseguito l'iscrizione ad Albi professionali che consentano l'esercizio della libera professione o l'abilitazione professionale;
- 5) Aggiunta di punti 2 per chi abbia conseguito un secondo diploma di laurea;
- 6) Aggiunta di punti 0,50 per ogni pubblicazione inerente i servizi dell'Ente, fino ad un massimo di due punti.



7) I punteggi relativi ai diversi titoli di studio non vengono cumulati.

**ART. 50
FORMAZIONE**

- 1) Si valutano i corsi svolti nell'anno di riferimento, facenti parte del Piano di formazione dell'Ente
 - a) Punti 1 per ogni corso di durata fino a dieci ore, saranno conteggiati fino ad un massimo di sei corsi;
 - b) Punti 1,5 per ogni corso di durata compresa tra 11 e 20 ore, con un massimo di quattro corsi;
 - c) Punti 2 per ogni corso di durata compresa tra 21 e 50 ore, con un massimo di due corsi per i corsi;
 - d) Punti 2,5 per ogni corso di durata compresa tra 51 e 79 ore, con un massimo di due corsi;
 - e) Punti 3 per ogni corso di durata superiore alle 80 ore, con un massimo di due corsi.
- 2) Per i corsi per i quali non sia attestata la durata oraria, si calcolano sei ore per ogni giornata di lezione.
- 3) Saranno altresì valutati secondo i criteri indicati al precedente comma 2 i corsi che, pur non facendo parte del Piano della formazione, sono stati frequentati dal personale su decisione dell'Amministrazione, perché necessari per l'aggiornamento professionale inerente l'attività dell'ufficio. Il punteggio attribuito ai corsi previsti da questo comma non può superare un terzo del punteggio massimo previsto.

**ART. 51
VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1) Si utilizzano i punteggi del sistema di valutazione stabiliti dall'art. 56.

2) Si applicano i seguenti criteri di attribuzione:

Valutazione	Punti attribuiti
da 28 a 30	30
da 25 a 27	27
da 22 a 24	24
da 19 a 21	21
da 16 a 18	18
da 13 a 17	15
da 10 a 12	12
da 7 a 9	9
da 4 a 6	6
da 1 a 3	3
0	0

**ART. 52
RISULTATI OTTENUTI**

1) Prestazione al di sotto delle attese a punti 0;

[Handwritten signature]

21

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- | | |
|--|-----------|
| 2) Prestazione che ha corrisposto parzialmente alle attese | punti 6; |
| 3) Prestazione in linea con le attese | punti 12 |
| 4) Prestazione ha superato parzialmente le attese | punti 18; |
| 5) Prestazione superiore alle attese | punti 25. |

Capo 3^A Il sistema della valutazione della prestazione individuale

ART. 53

La valutazione della prestazione individuale nella categoria "A"

- 1) Per il passaggio A1-A2:
 - a) **Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :**
 - i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Distinto punti 4;
 - vi) Ottimo punti 5.
 - b) **Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi :**
 - i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Distinto punti 4;
 - vi) Ottimo punti 5.
 - c) **Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:**
 - i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Distinto punti 4;
 - vi) Ottimo punti 5.
 - d) **Capacità d'iniziativa organizzativa e di proposta per la soluzione di problemi:**
 - i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Distinto punti 4;
 - vi) Ottimo punti 5.

2) Per i passaggi successivi:

a) **Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

b) **Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

c) **Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

d) **Capacità d'iniziativa e di proposta per la soluzione di problemi:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

e) **Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

ART. 54

La valutazione della prestazione individuale nella categoria "B"

3) Per i passaggi B1-B2 e B3-B4:

a) **Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

b) **Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi con particolare riguardo all'innovazione tecnologica:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

c) **Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

d) **Capacità d'iniziativa e di proposta per la soluzione di problemi:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

4) Per i passaggi B2-B3 e B4-B5:

a) **Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;








- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

b) **Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi con particolare riguardo all'innovazione tecnologica:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

c) **Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

d) **Capacità d'iniziativa e di proposta per la soluzione di problemi:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

e) **Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

5) Per il passaggio B5-B6

a) **Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;

- iv) Buono punti 3;
- v) Ottimo punti 4.
- b) **Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi con particolare riguardo all'innovazione tecnologica:**
 - i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Ottimo punti 4.
- c) **Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:**
 - i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Ottimo punti 4.
- d) **Capacità d'iniziativa e di proposta per la soluzione di problemi:**
 - i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Ottimo punti 4.
- e) **Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza:**
 - i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Ottimo punti 4.
- f) **Impegno e qualità delle prestazioni svolte, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente con capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi e all'innovazione tecnologica, iniziativa personale:**
 - i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Ottimo punti 4.

ART. 55

La valutazione della prestazione individuale nella categoria "C"



1) Per il passaggio C1-C2:

a) **Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

b) **Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi con particolare riguardo all'innovazione tecnologica:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

c) **Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

d) **Capacità d'iniziativa organizzativa e di proposta per la soluzione di problemi:**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.

2) Per i passaggi successivi:

a) **Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :**

- i) Insufficiente punti 0;
- ii) Sufficiente punti 1;
- iii) Soddisfacente punti 2;
- iv) Buono punti 3;
- v) Distinto punti 4;
- vi) Ottimo punti 5.



- b) **Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi con particolare riguardo all'innovazione tecnologica:**
- i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Distinto punti 4;
 - vi) Ottimo punti 5.
- c) **Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:**
- i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Distinto punti 4;
 - vi) Ottimo punti 5.
- d) **Capacità d'iniziativa organizzativa e di proposta per la soluzione di problemi:**
- i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Distinto punti 4;
 - vi) Ottimo punti 5.
- e) **Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza:**
- i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Distinto punti 4;
 - vi) Ottimo punti 5.
- f) **Impegno e qualità delle prestazioni svolte, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente con capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi e all'innovazione tecnologica, iniziativa personale:**
- i) Insufficiente punti 0;
 - ii) Sufficiente punti 1;
 - iii) Soddisfacente punti 2;
 - iv) Buono punti 3;
 - v) Distinto punti 4;
 - vi) Ottimo punti 5.



ART. 56

La valutazione della prestazione individuale nella categoria "D"

- 1) **Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :**
 - a) Insufficiente punti 0;
 - b) Sufficiente punti 1;
 - c) Soddisfacente punti 2;
 - d) Buono punti 3;
 - e) Ottimo punti 4.

- 2) **Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale e ai mutamenti organizzativi con particolare riguardo all'innovazione tecnologica:**
 - a) Insufficiente punti 0;
 - b) Sufficiente punti 1;
 - c) Soddisfacente punti 2;
 - d) Buono punti 3;
 - e) Ottimo punti 4.

- 3) **Propensione ai rapporti con l'utenza:**
 - a) Insufficiente punti 0;
 - b) Sufficiente punti 1;
 - c) Soddisfacente punti 2;
 - d) Buono punti 3;
 - e) Ottimo punti 4.

- 4) **Capacità d'iniziativa e di proposta per la soluzione di problemi:**
 - a) Insufficiente punti 0;
 - b) Sufficiente punti 1;
 - c) Soddisfacente punti 2;
 - d) Buono punti 3;
 - e) Ottimo punti 4.

- 5) **Impegno e qualità delle prestazioni svolte, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente con capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi e all'innovazione tecnologica, iniziativa personale:**
 - a) Insufficiente punti 0;
 - b) Sufficiente punti 1;
 - c) Soddisfacente punti 2;
 - d) Buono punti 3;
 - e) Ottimo punti 4.

- 6) **Capacità di guida e di delega, di motivazione dei collaboratori e di cooperazione con gli altri servizi:**
 - a) Insufficiente punti 0;






- b) Sufficiente punti 1;
- c) Soddisfacente punti 2;
- d) Buono punti 3;
- e) Distinto punti 4;
- f) Ottimo punti 5.

7) **Capacità di razionalizzazione e semplificazione organizzativa, programmazione e innovazione:**

- a) Insufficiente punti 0;
- b) Sufficiente punti 1;
- c) Soddisfacente punti 2;
- d) Buono punti 3;
- e) Distinto punti 4;
- f) Ottimo punti 5.

TITOLO V^A MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Capo 1^A - La salvaguardia della salute e della professionalità dei lavoratori

ART. 57

Linee di indirizzo per l'attività di formazione

- 1) La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente deve essere intesa come processo continuo che deve garantire ai dipendenti lo sviluppo delle competenze e conoscenze e favorire lo sviluppo e il processo di cambiamento dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla collettività.
- 2) Lo stanziamento delle risorse, per ciascun anno finanziario, deve essere pari almeno al 1% delle spese complessive per il personale ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. 1/04/1999. Le risorse non spese sono vincolate e saranno utilizzate nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
- 3) La formazione e l'aggiornamento saranno programmati dopo aver rilevato i fabbisogni delle unità organizzative dell'Ente, mediante la redazione di un piano annuale/pluriennale che verrà presentato alle R.S.U. Il piano di formazione dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali.
- 4) Una quota dello stanziamento è destinato alle esigenze formative promosse e gestite dai singoli dirigenti.

ART. 58

Il miglioramento dell'ambiente di lavoro

- 1) Le linee di indirizzo e i criteri di garanzia per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione di quanto necessario a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, sono le seguenti:



- a) *L'Amministrazione avvierà corsi di formazione ed informazione generale sulla sicurezza, rivolti al personale dell'Ente. Inoltre proseguirà nell'attività di prevenzione medica, avviando le visite specialistiche per il personale.*
 - b) *Al fine di meglio garantire l'incolumità e la sicurezza del personale, inoltre, nei limiti delle disponibilità finanziarie annuali, avvierà nuovi lavori per la messa in sicurezza degli edifici comunali, che proseguiranno fino al completamento dei progetti.*
 - c) *Relativamente agli interventi sulle strutture si proseguirà nei lavori di progressivo abbattimento delle barriere architettoniche, in modo da facilitare l'attività dei dipendenti disabili.*
- 2) Per quanto attiene le conseguenze sulla qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti, in relazione alle innovazioni organizzative e a quelle tecnologiche si rinvia a quanto stabilito nel Piano annuale e pluriennale per la formazione.
 - 3) Relativamente alle politiche per le pari opportunità l'Amministrazione avvierà specifica attività sull'applicazione delle legge 125/1991 e successive modificazioni e integrazioni.
 - 4) L'Amministrazione non prevede si verifichi alcuna eccedenza di personale, ed anche in caso di privatizzazione di uno o più servizi, si impegna a ricollocare tutti i dipendenti ivi operanti, all'interno dell'Amministrazione Comunale.
 - 5) Le politiche relative all'orario di lavoro favoriranno la flessibilità dell'orario, tenendo conto prioritariamente delle esigenze degli utenti. Ciò premesso, nella concessione di agevolazioni nell'articolazione dell'orario, si terrà particolare conto delle esigenze di salute, familiari, di studio e logistiche dei dipendenti.

ART. 59

Codice di comportamento contro le molestie sessuali

- 6) Si dà atto che l'Amministrazione Comunale ha adottato un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, secondo il codice-tipo approvato col Contratto Collettivo Nazionale di lavoro il 5 ottobre 2001.
- 7) Il codice indicato nel comma precedente è stato approvato dalla Giunta con deliberazione GM. N. 145 del 30 maggio 2003.

ART. 60

Mobbing

- 1) L'Amministrazione Comunale, ai sensi dell'art. 8, comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004, istituirà entro quindici giorni dalla stipula del presente Contratto, il Comitato Paritetico previsto dalla stessa norma.
- 1) Nei cinque giorni successivi designerà i propri rappresentanti, ai sensi dell'art. 8, comma 6 dello stesso CCNL.
- 2) Le Organizzazioni Sindacali designeranno i propri rappresentanti entro nello stesso termine.

Capo 2^a - Disposizioni particolari

ART. 61

Pari opportunità

1. Il Comitato per le Pari opportunità, previsto dall'articolo 19, comma 2 del CCNL 14/9/2000, sarà costituito entro sessanta giorni dalla stipula del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

2. Entro novanta giorni dalla costituzione del Comitato indicato al comma precedente, le parti firmatarie del presente Contratto, si incontreranno per esaminare le proposte formulate, ai sensi dell'art. 19, comma 5, del CCNL 14/9/2000.

ART. 62

Prestazioni previdenziali e assistenziali per gli addetti della Polizia Municipale

- 1) L'Amministrazione, in sede di previsione del bilancio annuale, stabilisce l'eventuale quota delle somme introitate ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada, da destinare, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22 gennaio 2004, a finalità assistenziali e previdenziali a favore del personale della Polizia Municipale.
- 2) Le somme sono gestite da Organismi costituiti ai sensi dell'art. 55 del CCNL del 14 settembre 2000, nel rispetto dell'art. 11 della legge n. 300 del 1970.
- 3) La presente regolamentazione sarà applicata a decorrere dall'anno 2008.

TITOLO VI^A DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

ART. 63

Risorse aggiuntive

Eventuali risorse aggiuntive saranno utilizzate previo accordo con le OO.SS.

ART. 64

Norma transitoria sulla valutazione della formazione nella progressione orizzontale

Nella prima progressione orizzontale successiva alla stipula del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, nel punteggio per la formazione previsto dai precedenti artt. 35, comma 1; 40 comma 1; 45 comma 1 e 50 comma 1, per la progressione 2008 si tiene conto dei corsi di formazione, seguiti tra il 1 gennaio 2004 e il 31 dicembre 2008.

ART. 65

Risorse per le Alte Professionalità

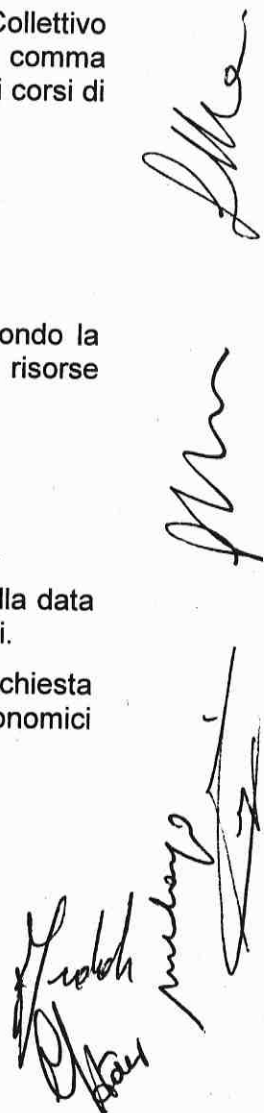
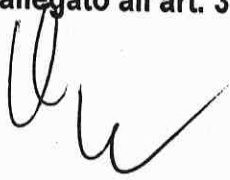
L'Amministrazione si impegna, qualora attribuisca incarichi di alta professionalità, secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL 22 gennaio 2004, a incrementare delle necessarie risorse finanziarie il fondo di cui all'art. 11 del presente contratto.

ART. 66

Entrata in vigore e modalità di verifica dell'attuazione del contratto

- 1) Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo entra in vigore a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli.
- 2) Le parti si incontreranno con cadenza annuale, e comunque entro venti giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, per verificare lo stato di attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Allegato "1": allegato all'art. 31:



VALUTAZIONE DELL'INCIDENZA DEI DIVERSI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Categoria servizio	Esperienza e Titoli Culturali	Formazione	Valutazione prestazione	Risultati ottenuti	TOTALE
A1 - A2	50	5	10	25	100
A2 - A3	50	5	10	25	100
A3 - A4	50	5	10	25	100
A4 - A5	50	5	10	25	100
B1 - B2	45	10	10	25	100
B2 - B3	45	10	10	25	100
B3 - B4	45	10	10	25	100
B4 - B5	45	10	10	25	100
B5 - B6	45	10	10	25	100
B6 - B7	45	10	10	25	100
C1 - C2	40	10	10	25	100
C2 - C3	35	10	10	30	100
C3 - C4	35	10	10	30	100
C4 - C5	35	10	10	30	100
D1 - D2	15	15	15	30	100
D2 - D3	15	15	15	30	100
D3 - D4	15	15	15	30	100
D4 - D5	15	15	15	30	100
D5 - D6	15	15	15	30	100

Allegato "2": Allegato all'art. 10.

PROTOCOLLO DI INTESA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 1

Definizione dei servizi pubblici essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, si considerano servizi pubblici essenziali, da salvaguardare in caso di sciopero, quei servizi la cui erogazione deve essere garantita all'utenza al fine di assicurare il rispetto dei valori costituzionalmente tutelati.

ART. 2

Individuazione dei servizi pubblici essenziali

- 1) I servizi pubblici da considerare essenziali, erogati normalmente dall'Ente, sono i seguenti:
- a) Stato Civile
 - b) Elettorale
 - c) Polizia Municipale

- d) Manutenzione impianti
 e) Personale: Ufficio Stipendi
- 1) I servizi indicati al precedente comma 1, sono considerati essenziali, secondo quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, del CCNL 19 settembre 2002, limitatamente alle seguenti funzioni:
- Raccolta delle registrazioni di nascita e di morte;
 - Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli Uffici competenti;
 - Svolgimento delle prestazioni minime indicate dall'art. 2, comma 2, n. 12 del CCNL 19 settembre 2002;
 - Servizi attinenti la sicurezza degli impianti e della rete stradale attraverso una squadra in reperibilità;
 - Erogazione degli assegni con funzioni di sostentamento, compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali, secondo la disciplina e i limiti indicati dall'art. 2, comma 2, n. 14 del CCNL 19 settembre 2002.

ART. 3

Individuazione del contingente di personale

- 1) Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali previsti dall'art. 2, vengono individuati appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

N.	Servizio	Categoria e profilo professionale	Numero dipendenti
1	Stato Civile	Cat. B – Collaboratore Amministrativo	1
2	Elettorale	Cat. D – Istruttore Direttivo	1
3	Elettorale	Cat. C – Istruttore amm.vo – contabile	1
4	Polizia Municipale	Cat. C – Agente di Polizia Municipale	3 per ogni turno: 1 in Centrale e 2 in pattuglia
5	Manutenzione impianti	Cat. B – Collaboratore tecnico	2
6	Stipendi	Cat. C – Istruttore amm.vo – contabile	1

- 2) Nel caso in un Ufficio non sia possibile reperire il personale addetto ai servizi minimi essenziali all'interno della categoria indicata al comma precedente, a causa di insufficienza dell'organico o alla necessità di garantire la rotazione del personale, fermo restando il limite numerico indicato, è possibile individuare personale di altra categoria.

ART. 4

Criteri e modalità per l'articolazione del contingente di personale

- Il Responsabile del Servizio individua, di norma con criteri di rotazione, il personale esonerato dallo sciopero. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. locali e ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.
- Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 5

Norma finale

Il presente protocollo viene stipulato in attuazione dell'art. 5, comma 1 del CCNL 19 settembre 2002, e per quanto non disciplinato si applicano le norme del citato CCNL.

Dichiarazioni congiunte

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano che le indennità di turno e reperibilità saranno liquidate, in attesa della stipula del nuovo contratto decentrato, per i primi tre trimestri dell'anno, entro l'ammontare di quanto stanziato nel precedente accordo decentrato per le stesse voci.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti, consapevoli del disposto dell'art. 67 comma 8, 9 e 10 del decreto legge 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n. 133, concordano che in caso di contestazione sulla regolarità di norme contrattuali o, comunque, sulla corresponsione di emolumenti a qualunque titolo erogati al personale, compresi quelli legati a progressioni orizzontali, concorderanno le procedure per il recupero dell'ipotetico indebito.

Dichiarazione congiunta n.3

Le progressioni orizzontali di cui al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'anno 2008 decorrono dal 1° Gennaio dello stesso anno.

Dichiarazione congiunta n. 4

Nella valutazione della formazione per l'acquisizione del punteggio di cui all'art. 64 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2008, si tiene conto dei corsi promossi direttamente dall'Amministrazione Comunale tra cui il Progetto Traguardi e gli altri facenti parte del piano della formazione formalmente comunicato alle OO.SS. Qualora, al termine dei succitati corsi, non fossero stati resi disponibili da parte dell'Ente di formazione i relativi attestati di frequenza, questi possono essere sostituiti con autocertificazioni presentate dai dipendenti nelle forme previste dalla legge.

Dichiarazione congiunta n. 5

Negli articoli dedicati alla formazione di tutte le categorie l'inciso "nell'anno di riferimento" è da intendersi come "periodo di riferimento" questo anche in virtù del disposto dell'art. 64.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

INDICE

Premessa

Disposizioni Generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e decorrenza

Art. 2 - Vigenza del contratto

TITOLO I^A - LE RELAZIONI SINDACALI E LE GARANZIE DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 3 - Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 - Soggetti, tempi, procedure e agibilità sindacale

Art. 5 - Contrattazione

Art. 6 - Informazione preventiva

Art. 7 - Informazione successiva

Art. 8 - Concertazione

Art. 9 - Procedure di conciliazione dei conflitti

Art. 10 - Le garanzie dei servizi essenziali. Individuazione dei contingenti

TITOLO II^A - IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo 1^A - Il fondo per le risorse decentrate

Art. 11 - La costituzione del fondo

Art. 12 - La ripartizione del fondo

Capo 2^A - I sistemi di incentivazione del personale

Art. 13 - I criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale

Art. 14 - La valutazione individuale della produttività e la liquidazione del relativo compenso

Art. 15 - La ripartizione del budget per i piani di lavoro

Art. 16 - I criteri per la valutazione della produttività dei singoli dipendenti che partecipano ai progetti

Art. 17 - Lavoro temporaneo: partecipazione ai progetti di produttività

Capo 3^A - I compensi individuali

Art. 18 - Indennità di responsabilità

Art. 19 - Compensi per le responsabilità di particolari categorie di lavoratori

Art. 20 - Indennità di disagio

Art. 21 - Indennità maneggio valori

Art. 22 - Lavoro straordinario

Art. 23 - I criteri delle forme di incentivazione di specifiche attività

Art. 24 - Indennità di trasferimento

Art. 25 - Banca delle ore

TITOLO III^A - IL TRATTAMENTO PER PARTICOLARI FORME DI LAVORO

Art. 26 - Telelavoro: trattamento accessorio

Art. 27 - Lavoro temporaneo: informazione

Art. 28 - Rapporto di lavoro a tempo parziale



Art. 29 – Turnisti – Riduzione d'orario

TITOLO IV^ - LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Capo 1^ - I principi

Art. 30 – Decorrenza e procedimento

Art. 31 – Il peso dei criteri

Art. 32 – Partecipazione

Capo 2^ - I criteri per la progressione

Sezione 1 – Categoria "A"

Art. 33 – Anzianità

Art. 34 – Titoli culturali

Art. 35 – Formazione

Art. 36 - Valutazione della prestazione individuale

Art. 37 – Risultati ottenuti

Sezione 2 – Categoria "B"

Art. 38 – Esperienza di servizio

Art. 39 – Titolo culturali

Art. 40 – Formazione

Art. 41 – Valutazione della prestazione individuale

Art. 42 – Risultati ottenuti

Sezione 3 – Categoria "C"

Art. 43 – Esperienza o servizio

Art. 44 – Titoli culturali

Art. 45 – Formazione

Art. 46 – Valutazione della prestazione individuale

Art. 47 – Risultati ottenuti

Sezione 4 – Categoria "D"

Art. 48 – Esperienza o servizio

Art. 49 – Titoli culturali

Art. 50 – Formazione

Art. 51 – Valutazione della prestazione individuale

Art. 52 – Risultati ottenuti

Capo 3^ - Il sistema della valutazione della prestazione individuale

Art. 53 – La valutazione della prestazione individuale nella categoria "A"

Art. 54 – La valutazione della prestazione individuale nella categoria "B"

Art. 55 – La valutazione della prestazione individuale nella categoria "C"

Art. 56 – La valutazione della prestazione individuale nella categoria "D"

TITOLO V^ - MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Capo 1^ - La salvaguardia della salute e della professionalità dei lavoratori



Art. 57 – Linee di indirizzo per l'attività di formazione

Art. 58 – Il miglioramento dell'ambiente di lavoro

Art. 59 – Codice di comportamento contro le molestie sessuali

Art. 60 – Mobbing

Capo 2^ Disposizioni particolari

Art. 61 – Pari opportunità

Art. 62 – Prestazioni previdenziali e assistenziali per gli addetti della Polizia Municipale

TITOLO VI^ - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 63 – Risorse aggiuntive

Art. 64 - Norma transitoria sulla valutazione della formazione nella progressione orizzontale

Art. 65 – Risorse per le Alte professionalità

Art. 66 - Entrata in vigore

ALLEGATI

Allegato "1": Allegato all'art. 31: Valutazione dell'incidenza dei diversi criteri per la progressione economica orizzontale.

Allegato "2": Allegato all'art. 10: Protocollo d'intesa sull'individuazione dei contingenti per garantire i servizi essenziali:

Art. 1 – Definizione dei servizi pubblici essenziali

Art. 2 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali

Art. 3 – Individuazione del contingente di personale

Art. 4 – Criteri e modalità per l'articolazione del contingente di personale

Art. 5 – Norma finale

Dichiarazioni congiunte

