



COMUNE DI CARLENTINI

Provincia di Siracusa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(Art.4, contratto nazionale di lavoro 1998-2001)

Autorizzato con deliberazione commissariale n. 102 del 20/04/2000

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art.1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica a tutto il personale dell'Ente inquadrato nelle categorie A, B, C e D del nuovo ordinamento professionale, a tempo indeterminato sia a tempo pieno o parziale, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti.

Art. 2

Termini del contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro concerne il periodo 01/01/1998 - 31/12/2001, fatto salve le clausole del CCNL 1998/2001, stipulato il 1 aprile 1999.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del Contratto Collettivo decentrato Integrativo di Lavoro, che avviene dopo acquisita l'autorizzazione da parte della Giunta. Esso s'attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL 1998/2001.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è pubblicato all'albo Pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti.
4. Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in Contratto Collettivo Decentrato integrativo di Lavoro senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.
5. I singoli istituti resteranno in vigore finché non si perverrà alla stipula di un nuovo accordo.
6. Per le verifiche su singoli istituti di cui alle clausole successive, le parti fanno richiamo specifico a tempi e modalità sui singoli istituti e, comunque, tali verifiche potranno essere richieste o dalla R.S.U. o dalla parte Pubblica e sottoposte al preventivo assenso.

Articolo 3

Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, nonché del CCNL 6/7/1995, i servizi pubblici da considerare essenziali sono i seguenti:

SETTORE ANAGRAFICO, STATO CIVILE ELETTORALE E LEVA:

raccoglimento 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 elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

SETTORE IGIENE, SANITA', ATTIVITA' ASSISTENZIALE:

servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale, con personale anche in reperibilità;

SETTORE IGIENE AMBIENTALE E SERVIZI CIMITERIALI:

servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento ed inumazione delle salme, raccolta dei rifiuti speciali e dei rifiuti solidi urbani limitatamente alle scuole;

SETTORE TECNICO MANUTENTIVO:

servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24, fornitura di acqua e luce da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento;

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE:

attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, vigilanza casa municipale, assistenza al servizio in caso di sgombero della neve;

SETTORE DEI SERVIZI AL PERSONALE:

limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il cinque ed il quindici di ogni mese.

Articolo 4

Contingenti minimi in caso di sciopero

1. In riferimento ai servizi individuati come essenziali, di cui all'art. 1, è individuato il seguente contingente di personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero.

SERVIZIO	PERSONALE IN SERVIZIO	PERSONALE IN REPERIBILITA'
Anagrafe – stato civile – elettorale - leva	2	1
Socio assistenziale	1	-
Igiene ambientale – cimiteriale	3	1
Tecnico – manutentivo	3	3
Polizia Municipale	3	3
Servizi al personale	1	-

2. L'individuazione normativa del personale da inserire nei contingenti di cui sopra è effettuata dal responsabile del servizio, con criteri di rotazione, e comunicata ai dipendenti almeno cinque giorni prima della data fissata per lo sciopero.

3. Il dipendente, ricevuta la comunicazione di cui al comma precedente, può esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero chiedendo, ove possibile, la sostituzione.

Articolo 5

Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione alla amministrazione con un preavviso non inferiore a dieci giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alla amministrazione.

2. Non possono essere indetti scioperi:

- a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
- b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra una azione di sciopero e l'altra;
- c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

3. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

- c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
 - d) tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
 - e) il giorno di pagamento di stipendi;
 - f) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.
4. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 6

La rappresentanza sindacale

1. I rappresentanti sindacali cui l'Amministrazione deve fare riferimento é la R.S.U.
2. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalla R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.
3. Le ore di permesso sindacale delle R.S.U. necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, sono a carico dell'Ente.

Art. 7

Le relazioni sindacali

1. fatto salvo quanto previsto dall'art.4 (materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa); dall'art.5 (tempi e procedure per la contrattazione decentrata integrativa); dall'art.6 (contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale); dall'art.7 (informazione); dall'art.8 (concertazione) del CCNL, al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:
 - a) viene comunque assicurata la contrattazione integrativa su tutte le materie attinenti il personale, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la salute e la sicurezza nel posto di lavoro;
 - b) l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
 - c) per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
 - d) di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;
 - e) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengono rinviati, verrà., alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
 - f) gli accordi sottoscritti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile;
 - g) nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti riguardante materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;
 - h) sono messi a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale, sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee, accessi alle reti informatiche;
 - i) dovrà essere prevista la conferenza di servizio o di unità operativa, stabilendone gli obiettivi di miglioramento di qualità ed i campi di intervento (introduzione di innovazioni o riorganizzazione del servizio o unità operativa) ed anche la modalità per una sua convocazione (su richiesta di almeno il 50% dei componenti del servizio o unità operativa);
 - j) il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

Art.8

Procedimento negoziale

1. Ai fini del miglior perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità dei servizi, e dell'azione amministrativa, il negoziato decentrato è preceduto :
 - da parte sindacale, dalla presentazione delle richieste sotto forma di piattaforma almeno 30 giorni prima della seduta negoziale ai sensi dell' art. 5 del CCNL 1998/2001, salvo eccezioni ritenute valide dalle parti;
 - da parte pubblica, dalla consegna di tutta quella documentazione - anche per sintesi - occorrente quale informazione propedeutica ovvero preventiva al negoziato di cui all' art. 4 del CCNL 1998/2001.

Art.9

Oggetto della Contrattazione e/o Concertazione

1. Ai sensi dell' art. 4 del CCNL 1998/2001 l' oggetto del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è il seguente :
 - 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;
 - 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 alla finalità' di cui all'art. 17, comma 2 lettera 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) ;
 - d) i programmi annuali e pluriennale 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 disabili;
 - f) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità di dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e dalla 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;
 - j) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 35, del d.lgs. 29/93;
 - k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
 - l) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, comma 2 del CCNL per la revisione del sistema di classificazione.
2. Le parti, accertate le effettive disponibilità dell'Ente, si impegnano ad integrare le risorse disponibili per la realizzazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro con efficacia degli incrementi a far data 1° giugno 1999 ai sensi dell'art. 16, comma 1° del ccnl 1998/2001.
3. Le parti concordano di affidare alla concertazione le seguenti materie:
 - a) Criteri generali per la mobilità interna;
 - b) Criteri generali per lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - c) Criteri generali per la definizione della dotazione organica e per l'organizzazione del lavoro.

Art.10

Commissioni bilaterali di verifica

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione contrattuale, dell'applicazione degli accordi integrativi, del raggiungimento dei risultati previsti, per l'approfondimento di specifiche problematiche e per le pari opportunità, vengono costituite più commissioni bilaterali (come di seguito indicate) che restano in carica per la durata della vigenza del presente accordo:
 - Commissione sull'attività di formazione, sulla pari opportunità e di verifica e controllo sulla quantità e qualità del mercato del lavoro e soprattutto rispetto alle nuove forme di flessibilità (rapporti professionali - convenzioni - lavori atipici) come pure rispetto alle condizioni di lavoro e di rispetto dei diritti contrattuali delle attività terziaria.
 - Commissione di verifica e controllo sull'istituto della produttività, di verifica e controllo sull'attuazione della nuova classificazione del personale, di verifica e controllo sull'attivazione e gestione del sistema permanente di valutazione;
2. Ogni commissione di lavoro è formata da tre membri designati dalla R.S.U. e da tre membri designati dall'amministrazione.

Art.11

Salute e sicurezza nel luogo di lavoro

1. Le parti, in attuazione del d.lgs 626/94, danno pronta applicazione a quanto previsto nello specifico accordo che forma parte integrante della presente contrattazione decentrata integrativa.
2. Si rende noto che il delegato designato dall'Amministrazione, quale datore di lavoro, per garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro è l'Arch. Giovanni Spagnolello. Mentre i rappresentanti per la sicurezza delegati dai dipendenti sono i sigg. Stefio Giuseppe, Di Pietro Salvatore e Inserra Filadelfo.

Ai Rappresentanti per la Sicurezza spettano le seguenti attribuzioni:

- partecipa alle riunioni periodiche di prevenzioni e protezione dai rischi;
- consulta il rapporto di valutazione dei rischi;
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione-
- accede ai luoghi di lavoro e avverte il responsabile prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle Autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
- è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione e realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
- promuove l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori;
- presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- partecipa agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concorda con l'Amministrazione, ogniqualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto

previsto dall'art. 20 ultimo comma della Legge nr 833, ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro dell'ULSS, o in alternativa ad enti specializzati di diritto pubblico scelti di comune accordo;

- partecipa al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e dei libretto personale di rischio;
- concorda, di volta in volta con l'Amministrazione nei casi in cui a seguito delle indagini ambientali, tenuto conto dei riflessi sul gruppo di lavoratori direttamente esposti, vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medici specialistici per il personale interessato nell'area di rischio;
- verifica l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

Ai Rappresentanti per la Sicurezza spettano le seguenti informazioni:

- informazione e documentazione in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione nonché quelle inerenti alle macchine, gli impianti, l'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- informazioni sulle attività formative;
- informazioni attinenti gli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori;
- programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
- informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
- informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
- informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi.

Formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza

1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi
2. Tale formazione dovrà essere di almeno 32 ore complessive.

Formazione dei lavoratori sul tema della sicurezza

1. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il rappresentante, le attività formative in materia di sicurezza e di salute, e dei rischi.
2. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.
3. L'attività di formazione sarà periodicamente, ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 12 Pari opportunità

Premessa:

Visto l'art. 4 dei CCNI 1998-2001 che assegna alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 dei D.P.R. 333/90, anche per le finalità della Legge 125/91;

visto l'art. 25 dei CCNL 1 998-2001 che nuovamente individua, come già fatto dall'art. 9 dei CCNL dei 6.7.1 995, i Comitati per le Pari Opportunità come i preposti al compito di raccolta dati in relazione alle materie delle pari opportunità;

visto il D.Lgs. n. 29/93 art. 7 comma .3 ed art. 61 comma 1 e 2 e successive modificazioni (D.Lgs. 80/98);

vista la circolare n.1 2 dei 25.3.93 della Presidenza del Consiglio art: 2 comma 3 - 4 - 5 - 6;

viste le circolari dell'agosto 1 991 e del marzo 1 993 del Dipartimento per la Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri; vista la legge 125/91 art. 1 comma 3, art. 2 comma 6, art. 9; si individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:

1) Stesura del regolamento antidiscriminatorio e sua applicazione in relazione a:

- gestione del nuovo sistema di classificazione del personale (carriere verticali ed orizzontali, posizioni organizzative);
- flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizioni dei part - time.

Le parti concordano di costituire il Comitato per le pari opportunità su base territoriale.

In ogni caso, fino alla data della sua costituzione, si farà funzionare la Commissione bilaterale prevista all'art.10 del presente contratto.

Art. 13 Giornata dei diritti e dei servizi

Partendo dalla convinzione che bisogna coniugare i diritti del lavoro con i diritti della cittadinanza, le parti convengono di programmare annualmente, a livello di ente, concertandola con tutte le aree contrattuali e con la direzione strategica degli enti, coinvolgendo le associazioni degli utenti, una "giornata dei diritti e dei servizi" rivolta alla cittadinanza, nella quale sperimentare iniziative aperte (incontri con scolaresche - campagne straordinarie di educazione ed informazione all'utilizzo ed alla qualità dei servizi - ecc ...).

DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 14 Struttura organizzativa dell'Ente e Dotazione organica

1. La struttura organizzativa dell'Ente è determinata dal regolamento degli uffici e dei servizi, e deve inevitabilmente partire dalla quantità e dalla tipologia dei servizi che l'amministrazione intende offrire/erogare ai cittadini.
2. Almeno 30 giorni prima dall'approvazione del bilancio di previsione l'amministrazione si impegna a presentare, alla delegazione trattante di parte sindacale, il piano occupazionale e l'elenco dei posti che intende coprire per l'anno di riferimento.
3. Tale piano occupazionale, prima di essere adottato, dovrà essere oggetto di concertazione così come previsto dall'art. 8 del CCNL 1 998-2001.

Art.15
Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i dipendenti a tempo pieno, ed è così articolato:

Settore/Servizio	Orario di servizio	Orario di apertura al pubblico	Orario di lavoro settimanale
ASILO NIDO	08,00 - 14,00	*****	36 ORE
POLIZIA MUNICIPALE *	08,00 - 14,00 - 21,00 Lug. - Sett.08,00-24,00		35 ORE
Aut. SCUOLA-BUS	SU BASE ANNUA		36 ORE
OPERATORI CIMITERIALI	08,00 - 12,00 / 14,00 - 16,00 Sab. e Fest. 08,00 - 13,00		35 ORE
OPERATORI ECOLOGICI	07,00 - 13,00 / Giu.- Sett. 06,00-12,00		36 ORE
CUSTODI IMMOBILI COMUNALI	07,30 - 13,30 / 14,30 - 20,30		36 ORE
CUSTODI ACQUEDOTTO	06,00 - 22,00		35 ORE
BIBLIOTECA	14,30 - 20,30 Rientro martedì e giovedì 09,00 - 12,00		36 ORE
I RESTANTI SERVIZI	07,30 - 13,30 Rientro martedì e giovedì 15,30 - 18,30		36 ORE

* Limitatamente al servizio di Polizia Municipale, il sopra indicato orario di lavoro ha valore, in via sperimentale, solo per l'anno 2000. Successivamente le parti si incontreranno per la definizione dell'orario di lavoro della Polizia Municipale, in assenza di concertazione, per l'anno 2001, rimarrà in vigore l'orario previsto fino all'anno 1999.

1. Per tutti i servizi è concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di trenta minuti, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico.
2. Tale flessibilità deve essere recuperata nella giornata stessa.
3. Eventuali debiti o crediti orari vanno a consuntivo mensile e vanno recuperati nel mese successivo, da concordare con il capo ripartizione.
4. Per il personale che effettua un orario articolato in più turni (polizia municipale, servizio acquedotto, servizi cimiteriali) o secondo una programmazione plurisettimanale, l'articolazione sarà concordata con il capo ripartizione.

Art.16
Nuovi profili professionali

1. In fase di prima applicazione del CCNL sulla classificazione del personale le parti, oltre i profili professionali già esistenti nell'Ente e a quelli previsti nella declaratoria del succitato contratto, in sede di riorganizzazione dell'Ente, identificheranno nuovi profili professionali tenendo conto delle prestazioni esigibili dall'Ente e rese dal dipendente.

Art.17

Sviluppo delle attività formative

1. L'Amministrazione si impegna ad istituire con il bilancio 1999 e s'impegna a mantenere negli anni seguenti un capitolo ad hoc, denominato fondo per la formazione, per il finanziamento del relativo piano, la qualificazione, l'aggiornamento e la riqualificazione e ristrutturazione della professionalità dei dipendenti. Il citato fondo è utilizzato per le iniziative di arricchimento professionale collegate alla progressione orizzontale nella categoria, sia per la mobilità verticale, secondo le clausole contrattuali vigenti.
2. L'intervento di cui al 1° comma è fissato in una misura pari al 1% del monte salari previsto per il 1999, per le necessità di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato o a tempo determinato.
3. Le risorse assegnate al fondo la formazione professionale non sono detratte da quelle del fondo generale previsto dall'art.15 del CCNL1998-2001, stipulato il 1 aprile 1999.
4. L'Amministrazione si impegna a costituire l'apposito ufficio formazione che lavorerà in staff con la direzione del personale, ed a cui deve fare capo tutta l'attività inerente la formazione dei dipendenti.
5. L'utilizzo di detto fondo avverrà secondo le modalità previste nell'allegato 5.

Art.18

Sistema di valutazione permanente

1. Premesso che l'art. 16 *comma* 2 dei CCNL sulla classificazione del personale affida alla concertazione i criteri generali per la disciplina della metodologia permanente di valutazione, le parti convengono che il sistema di valutazione dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Ente.
2. Esso dovrà trovare una collocazione in equilibrio con il sistema complessivo d'incentivazioni volto a riconoscere l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.
3. Al fine di predisporre un sistema di valutazione che funzioni correttamente le parti concordano sull'attivazione di un percorso di formazione/informazione (per valutanti e valutati) che supporti, relativamente a tempi e metodi di attuazione, l'avvio del sistema stesso.
4. L'attivazione del sistema di valutazione richiederà inoltre una gradualità applicativa, durante la quale saranno adottati tutti gli aggiustamenti che il lavoro di verifica e controllo dell'apposita Commissione bilaterale di cui all'art. 10 del presente contratto, prevederà di introdurre a fronte di controversie fra valutati e valutanti.
5. La metodologia permanente di valutazione della prestazione e dei risultati, di cui all'art.6 del CCNL, che l'Ente provvederà a deliberare e ad allegare al vigente regolamento di organizzazione si baserà sullo sviluppo degli elementi di valutazione previsti dall'art.5, 2° comma, lett.a), b), c) in parametri, che saranno graduati in base a punteggi, così da rendere il sistema quanto più oggettivo possibile, come da allegato 4.
6. Sempre al fine di predisporre un sistema di valutazione che funzioni correttamente le parti definiscono in primo luogo:
 - le finalità del sistema di valutazione
 - i suoi requisiti attuativi
 - le modalità di gestione

che vengono più precisamente così descritti:

FINALITÀ DEL SISTEMA

- Comunicare al dipendente cosa ci si aspetta da lui (obiettivi)
- Valutare i risultati forniti dalle persone attraverso le loro prestazioni
- Valutare le prestazioni lavorative e non le persone

- Comunicare al dipendente la valutazione sulla sua prestazione
- Identificare i punti forti ed i punti deboli della prestazione
- Consigliare come migliorare competenze e prestazioni
- Definire il piano di lavoro successivo
- Disporre di valutazioni ai fini delle carriere
- Sperimentare forme di valutazione da parte dell'utenza

REQUISITI ATTUATIVI

- Regole e modalità di funzionamento concertate e condivise
- Conoscenza anticipata rispetto all'avvio, da parte dei valutatori e dei valutati, delle regole e delle modalità di funzionamento
- Impianto del sistema -di valutazione e strumenti operativi collegati agli obiettivi strategici dell'organizzazione
- Sistema finalizzato principalmente al miglioramento e non al giudizio
- Sistema orientato ad indirizzare lo sviluppo professionale
- Sistema aperto al contributo della persona valutata (forme di autovalutazione)

MODALITÀ DI GESTIONE

- Si definisce come segue il ciclo della valutazione

PIANIFICAZIONE

- Definire degli obiettivi strategici
- Identificare delle basi per la misurazione della prestazione
- Individuare dove risiedono le responsabilità della valutazione
- Indirizzo ed orientamento all'azione di chi deve valutare

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

- Prestazione effettiva rispetto a quella prevista
- Verifiche intermedie ed interventi correttivi
- Misurata in modo più possibile oggettivo

VERIFICHE

- Azioni correttivi
 - Azioni di sviluppo
7. Il sistema di valutazione permanente sarà utilizzato sia per la valutazione delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE (in prima attuazione per il conferimento dell'incarico e successivamente per le valutazioni periodiche), sia per la valutazione delle PRESTAZIONI AI FINI DELLA PRODUTTIVITÀ in ragione dei risultati ottenuti relativamente al raggiungimento di obiettivi affidati con i progetti obiettivo o con i progetti programmi, sia per le PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI all'interno delle categorie.
 8. A tal fine le parti predispongono la scheda di valutazione, che sarà oggetto di verifica in sede di Commissione bilaterale di cui all'art. 10 del presente contratto, tali schede di valutazione (coerenti con: le finalità del sistema - i suoi requisiti attuativi - le modalità di gestione) saranno compilate dal dirigente (allegato 4).
 9. Il responsabile della valutazione svolgerà all'inizio di ogni anno una conferenza di servizio per illustrare gli obiettivi lavorativi del settore-servizio, ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato.
 10. Il procedimento di valutazione dovrà essere documentato nella scheda individuale che sarà utilizzata anche durante l'anno per la verifica a cadenza quadrimestrale e firmata per presa visione da ciascun dipendente.
 11. A fine anno, con analogo conferenza di servizio, il dirigente renderà noto a tutti i lavoratori la quantificazione finale della valutazione di tutto il personale.
 12. Detta quantificazione finale, nella parte relativa al singolo lavoratore, sarà resa nota al medesimo mediante comunicazione personale e scritta, prevedendone la discussione e la possibile modifica

in ragione di forme di autovolutazione che sono previste all'interno delle schede.

13. In caso di permanenza di controversie il lavoratore può ricorrere avanti alla Commissione bilaterale.
14. Le graduatorie per l'assegnazione della progressione economica orizzontale sono formate anno per anno, a partire dal 1999, e gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 1° gennaio di ciascun anno, anche se le procedure amministrative sono perfezionate successivamente.
15. La cattiva gestione del sistema di valutazione sulle prestazioni e le competenze del personale, incideranno negativamente ai fini del salario di risultato dei dirigenti o funzionari incaricati della valutazione.

Art.19

Risorse per il trattamento accessorio

1. Le risorse per il 1999 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, quantificate secondo le voci e le modalità indicate nell'art. 15 del C.C.N.L. e riportate distintamente nell'allegato 1, risultano essere di £. 763.124.000.

Art.20

Finanziamento degli oneri di prima attuazione del nuovo modello di classificazione

1. Le disponibilità dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per l'anno 2000 sono ridotte in misura proporzionale e si terrà conto di rivalutare tutte quelle indennità collegate ai trattamenti economici tabellari.

Art.21

Criteri per la ripartizione e destinazione risorse

1. Le risorse economiche per il trattamento accessorio, quantificate secondo quanto previsto dall'art.15 del CCNL, per le finalità previste dall'art.17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art.17, sono ripartite e destinate in base ai seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del fondo per la progressione economica nelle categorie A, B, C, D è effettuata in modo da assicurare per la prima applicazione la progressione economica di tutto il personale inquadrato nelle categorie A/1, B/1, B/3, C/1 e D/1.
 - b) i compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi sono correlati al raggiungimento di almeno 3 obiettivi di struttura, di pari incidenza percentuale costituiti da:
 1. aumento delle entrate e/o riduzione delle spese correnti non obbligatorie (valido per tutte le strutture dell'Ente).L'alternativa si pone solo per quelle strutture nelle quali non sono previste attività per la gestione delle entrate.
 2. obiettivi di singolo servizio (almeno 3) che dovranno riguardare aree di criticità e dovranno risultare da uno specifico programma delle relative attività, da inviare al servizio per il personale, aumento servizi o qualità dei servizi; migliore distribuzione del carico tributario attraverso il recupero dell'evasione o del carico di tasse per servizi a domanda individuale.
 3. I risparmi per la mancata utilizzazione delle risorse finalizzate alla produttività sono portati ad incremento della stessa finalità negli anni successivi.

Art.22

Risorse per la costituzione del fondo ex art. 11 Ordinamento Professionale

1. Gli Enti privi di posizioni dirigenziali stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale classificato nella categoria D nell'ambito delle risorse previste a carico dei rispettivi bilanci (art.11 comma 1 del CCNL 1998-2001), avuto riguardo alla disciplina dettata dall'art.8 e 9 del CCNL per l'ordinamento professionale, area delle posizioni organizzative, nel rispetto della procedura di concertazione prevista dall'art.16 commi 2 CCNL per l'Ordinamento professionale. (allegato 7)

Art.23

Fondo per gli incrementi retributivi collegati alla posizione economica nella categoria

1. L'ammontare del fondo , avuto riguardo alle risorse complessive determinate ex art 15 del CCNL, è di £ 37.000.000 per l'anno 1999.
2. E' contrattualmente convenuto nell'art.17, 2° comma, lett.b) del CCNL che a tale fondo restano acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.

Art.24

Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative

1. La disciplina dell'art. 8 della legge 109/1994, 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 nuovo ordinamento professionale.

Art.25

Indennità varie ex art.17

1. L'utilizzo di parte del Fondo costituito ex art. 15 CCNL, destinato a finanziare la spesa relativa agli istituti indicati nell'art.17, 2° comma, indennità varie per le necessità di organizzazione operativa ammonta a £ 297.770.000 per l'anno 1999. L'utilizzo di tale somma terrà conto dei criteri di massima economicità e razionalità.
2. Le indennità sono disciplinate dagli artt. 11, 13, 34 DPR 268/87; art. 28 DPR 347/ 83, allegato b) al DPR 347/83
3. I budget sono assegnati ai Dirigenti e funzionari con atto di organizzazione del Dirigente.
4. E' salvaguardata in ogni caso la corresponsione dell'indennità di rischio agli aventi diritto secondo la disciplina sopra indicata.
5. Le fattispecie previste sono:
 - copertura del turno per i servizi di Polizia Municipale , Cimitero , custodi acquedotto ;
 - reperibilità per Stato Civile, Cimitero, Lavori pubblici, Polizia Municipale,
 - maneggio valori per servizio economato ed agenti contabili;
 - festività infrasettimanali;
 - rischio per lavori previsti in allegato b) al DPR 347/83 saranno ridefiniti allorché in sede nazionale saranno riclassificate le categorie beneficiarie di dette indennità.
6. Le parti convengono che l'utilizzo dei budget a disposizione sarà oggetto di informazione trimestrale alla R.S.U. da parte dei singoli responsabili di Uffici, che provvederanno a evidenziare l'inevitabilità del ricorso alla modalità organizzativa indicata.

Art.26

Compensi per attività di disagio - Art. 17 lett. e

1. In via sperimentale, correlate alle nuove possibilità di prevedere la contrattazione delle fattispecie, dei criteri, dei valori e delle procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 comma 2° lettera e) è prevista la somma di €. 34.000.000.
2. Il criterio per la definizione del "disagio" viene legato all'oggettiva realtà operativa di miglioramento dell'immagine dell'Ente e/o di stess connesso a attività di sportello (front-office), centralino telefonico, contesto del servizio cimiteriale, messi notificatori, operatori ai video terminali.
3. La individuazione dei destinatari della somma da erogare è effettuata anche distintamente per periodi dell'anno dal dirigente e/o dal funzionario del servizio.

Art.27

Metodologia di valutazione della produttività

1. La costruzione del processo organizzativo di valutazione del personale avviene partendo dalla constatazione delle diverse esigenze relative alle finalità di detta valutazione : produttività, progressione economica, valutazione dei risultati dell'incarico di posizione organizzativa .
2. Le competenti strutture dell'Ente restano impegnate nella ricerca della massima omogeneizzazione possibile tra tali finalità, per tentare di definire una metodologia che risulti sempre più trasparente, oggettiva, di semplice applicazione.
3. I criteri per la metodologia di valutazione delle produttività e/o del miglioramento dei servizi poggiano:
 - a) sulla individuazione degli obiettivi di produttività desunti dal PEG o dai documenti predisposti dal Dirigente o dal funzionario del servizio espressamente incaricato dallo stesso Dirigente.
 - b) sulla pianificazione delle attività relative agli obiettivi di struttura o dei progetti speciali
 - c) sul sistema di indicatori ex DPR 194/96 che i Dirigenti specificano per il singolo obiettivo o progetto
 - d) sul confronto con il nucleo di valutazione
 - e) sui criteri di concretezza, oggettività, competenza, contigenza che, a loro volta, saranno declinati in specifici indicatori per la valutazione delle capacità professionale dei dipendenti e dell'apporto individuale, come da allegato.
4. Ciascuna capacità, descritta in termini di comportamenti osservabili da una definizione generale e da una scala comportamentale a quattro livelli di intensità, sarà deliberata ed inserita in allegato al regolamento di organizzazione dell'Ente.
5. I profili relativi alle categorie di inquadramento del personale del Comune saranno suddivisi in famiglie professionali , in modo da poter confrontare tra loro: tipologia di attività, ruolo e competenza distintive. Ad ogni fascia sarà fatto corrispondere una scelta di indicatori di valutazione capacità.
6. Il nucleo di valutazione deve essere composto dal Segretario Generale, che ne assume la presidenza, da un esperto designato dall'Amministrazione Comunale e da un componente designato dalle R.S.U..

Art.28

metodologia per la valutazione dei risultati dei dipendenti incaricati delle posizioni organizzative

1. La metodologia per la valutazione della prestazione dei dipendenti incaricati delle posizioni organizzative è definita dalla R.S.U., nel rispetto della procedura di concertazione prevista dall'art.16 commi 2 CCNL per l'Ordinamento professionale.
2. La R.S.U. a riferimento i parametri di complessità organizzativa, collocazione della posizione nella struttura, responsabilità gestionale, in analogia a quanto previsto dal CCNL della dirigenza del comparto, per la graduazione della retribuzione di posizione e specificherà almeno 5 parametri, tra cui quello dei risultati ottenuti, nei quali saranno articolati i punteggi e gli eventuali coefficienti percentuali per la valutazione finale.
3. La R.S.U. valuterà anche la opportunità di introdurre la valutazione del potenziale con altrettanti parametri minimi, articolazione dei punteggi e precisazione dei coefficienti per consentire all'Ente di disporre di elementi oggettivi per le innovazioni organizzative da apportare alla gestione dell'Ente stesso.

Art.29

procedura per la conferma dei compensi previsti dall'art.17, lett. f.

1. Il responsabile della posizione organizzativa cui è addetto il dipendente di categoria D, posizione economica 3, all'atto della valutazione annuale effettuata in base alla metodologia approvata per la selezione ai fini della progressione economica, dichiara al Settore del personale se i risultati raggiunti dal dipendente, di norma almeno pari alla metà del punteggio complessivo raggiungibile, consentono la ulteriore corresponsione del compenso.
2. Il dipendente, in relazione alla comunicazione formale di tale ulteriore valutazione, ha diritto di presentare controdeduzioni, che saranno portate all'attenzione della R.S.U., per la decisione del Segretario Generale o del Direttore generale.

Art.30

compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate : personale categorie a, b, c

1. Le risorse destinate alle finalità prevista dall' art. 17, 2° comma lett. e) ammontano a £ 34.000.000 per n° 62 di operatori potenzialmente addetti.
2. Le attività che in via provvisoria si definiscono disagiate sono tutte quelle che:
 - operano prevalentemente all'esterno e/o in particolare condizioni di disagio;
 - sono articolate su sei o sette giornate lavorative settimanali.

3. figure professionali destinatarie dell'indennità di disagio:

operatori ecologici, autisti mezzi pesanti, custode cimitero, necroforo-affossatore, autista macchina di rappresentanza, giardiniere, giardiniere-vivaista, operai comuni, muratore, aiuto muratore, capo fontaniere, aiuto fontaniere, commesso, custode elettrotecnico, custode elettromeccanico, custode acquedotto, custode immobili comunali, operatori Polizia Municipale, letturista idrico, capo squadra netturbino, capo messo, messi notificatori, attacchino, centralinista, assistente tecnico coordinatore manutenzione ed inservienti.

L'indennità sarà corrisposta, previa attestazione del Dirigente, a tutti coloro che di fatto svolgono le mansioni attinenti ai profili sopra individuati.

4. Tabella indennità:

Fascia A1	£. 15.000	£. 180.000
Fascia A2	£. 18.000	£. 216.000

Fascia B1	£. 23.000	£. 276.000
Fascia B2	£. 27.000	£. 324.000
Fascia B3	£. 32.000	£. 384.000
Fascia B4	£. 32.000	£. 384.000
Fascia C1	£. 33.000	£. 396.000
Fascia C2	£. 33.000	£. 396.000

Art.31
Innovazioni Tecnologiche

1. L'Amministrazione s'impegna a far tenere ai dipendenti interessati corsi di qualificazione ed aggiornamento allorché' si sviluppino e s'implementino innovazioni tecnologiche volte a modificare il processo ed il prodotto dell'azione amministrativa e dei servizi quanti/ qualitativi resi alla collettività.
2. Tale impegno si concretizza in un programma di azione, definito in contrattazione decentrata, allorché' ne ricorrano le condizioni e ad integrazione di volta in volta del presente contratto.
3. In tale sede sono studiate e valutate tutte le implicazioni logistiche, sociali, funzionali e di sicurezza ed igiene del lavoro ai sensi della legge vigente.
4. La formazione per i dipendenti a seguito delle innovazioni tecnologiche comporta anche valutazione per il percorso di carriera della progressione economica orizzontale.

Art.32
Selezione interni, concorsi interni e percorsi di carriera

1. In sede di ristrutturazione e regolamento dei concorsi, le parti convengono di offrire al personale interno le opportunità di selezioni interne per la progressione.

Art.33
Mensa

1. L'amministrazione si impegna a stanziare nel bilancio annuale e pluriennale le risorse necessarie a garantire la fruizione della mensa ai lavoratori impegnati nei rientri pomeridiani ed ai lavoratori che effettueranno almeno tre ore di servizio oltre il normale orario di lavoro.

Art.34
Polizza assicurativa Agenti Contabili e Responsabili di servizi

1. L'amministrazione si impegna a stipulare una polizza assicurativa a copertura di eventuali rischi cui sono soggetti:
 - gli Agenti Contabili regolarmente incaricati a svolgere tale funzione.
 - I responsabili di servizi dell'Ente e sotto ordinati per la connessa vigilanza.

Art.35

1. L'Amministrazione si impegna ad individuare una stanza munita di telefax ed idonea ad ospitare le OO.SS. per le attività sindacali.

Art.36
Norme di rinvio

1. Per quanto qui non disciplinato tra le parti - sulla base delle norme del d.lgs 3 febbraio 1993, n.29 - si fa rinvio al CCNL 1998/2001, alle norme suppletive del Libro V del codice civile, alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 e alle altre leggi che dettano norme per i rapporti di lavoro nell'impresa, nonché alle norme dell'art. 409 e seguenti del c.p.c.
2. L'Amministrazione dispone il monitoraggio sull'applicazione del presente contratto ed effettua il controllo col proprio nucleo di valutazione. Essa informa l'A.R.A.N. delle realizzazioni effettuate e dei processi verificati ai sensi delle clausole del CCNL 1998/2001.

Art.37
Impegno per la stipula

1. Il presente contratto, dopo la sigla, forma oggetto di autorizzazione alla stipula, da parte del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta e da parte della R.S.U., da deliberare entro 15 giorni, ai sensi del d.lgs 3 febbraio 1993, n.29.
2. Divenuta esecutiva l'autorizzazione, le parti si incontrano per formalizzare la stipula con tutti gli effetti di legge.
3. In tale quadro gli articoli del presente contratto hanno valore precontrattuale tra le parti, in una con gli allegati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N°1

Le parti; concordano di trovare, in sede di concertazione, idonea sistemazione giuridica e economica della figura professionale del Vice Comandante della Polizia Municipale, che era inquadrato nella ex VI q.f. e attualmente inquadrato nella categoria C posizione economica C/2 (perché aveva il Livello Economico Differenziato).

Allegato n.1

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

In sede di definizione del bilancio, o se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di perseguire un aumento della produttività sia quantitativo che qualitativo.

Tali risorse, partendo da quelle già erogate negli anni precedenti, dovranno essere incrementate nel rispetto dei punti previsti dagli artt. 15 e 16 comma 1 dei CCNL 1998-2001 e risulteranno quindi così individuate:

Importi dei fondi di cui all'art. 31 comma 2 lettere b) - c) - d) - e) del precedente contratto previsti per il 1998

• lettera b) fondo per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	£	97.297.000
• lettera c) fondo per particolari posizioni di lavoro e responsabilità	£	20.340.000
• lettera d) fondo per la qualità della prestazione professionale	£	30.415.000
• lettera e) fondo per la produttività collettiva	£	295.476.000

La quota parte delle risorse utilizzate per lo straordinario delle ex VII ed VIII qualifiche funzionali che risultino ora titolari di posizione organizzativa	£	12.155.000
---	---	------------

Attuali risorse destinate ai LED	£	62.153.000
----------------------------------	---	------------

Risorse destinate all'indennità di direzione e di staff per il personale dell'ex VIII qualifica funzionale (£ 1.500.000 di cui all'art.37 comma 4 del precedente contratto)	£	6.000.000
---	---	-----------

Incremento anno 1998 (0,25 monte salari)	£	15.690.000
--	---	------------

Risorse destinate al personale da specifiche disposizioni di legge (Merloni - Bassanini - norme sui tributi)	£	116.000.000
--	---	-------------

All'1.4.99 quota 0,90 monte salari 1997 esclusa dirigenza	£	87.598.000
---	---	------------

TOTALE	£	763.124.000
---------------	---	--------------------

Il totale delle risorse, così come suindicate, sarà utilizzato per far fronte alla gestione dei sotto indicati istituti contrattuali.

A tal fine le parti ritengono utile indirizzare una parte significativa delle risorse alla Classificazione del personale ed in particolare alle progressioni orizzontali, consentendo queste di riconoscere in maniera permanente l'impegno e la professionalità acquisita dal personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa. Inoltre può fungere da stimolo per perseguire con rinnovato impegno quell'arricchimento professionale utile al buon funzionamento dell'Ente ed alla soddisfazione

personale di lavoratrici e lavoratori.

In particolare per le posizioni organizzative le parti puntano ad un loro finanziamento con risorse aggiuntive, ad una loro individuazione numericamente limitata e strettamente collegato all'organizzazione del lavoro e ai criteri contrattuali.

Produttività	£ 297.000.000
Indennità	£ 189.696.000
Classificazione del personale	£ 37.000.000

Allegato n. 2**Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Le risorse sono utilizzate per:

<i>a) 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 per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del nuovo ordinamento professionale;</i>	£ 297.000.000
<i>b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del nuovo ordinamento professionale; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio;</i>	£ 37.000.000
<i>c) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del dPR 347/1983, dall'art. 49 del dPR 333/1990;</i>	£ 135.696.000
<i>e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;</i>	£ 34.000.000
<i>f) compensare 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 del nuovo ordinamento professionale; compensare altresì specifiche professionalità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli artt. da 8 a 11 del CCNL del nuovo ordinamento professionale; in misura non superiore a £. 2.000.000 annui; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt. 35 e 36 del CCNL del 6.7.1995, nonché dell'art. 2 comma 3, 2° periodo del CCNL del 16/07/1996, la contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;</i>	£ 20.000.000
Totale	£ 524.466.000

1. Le risorse di cui al comma 1 lett. c) precedente, sono incrementate della somma necessaria al

pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art.8) del CCNL del nuovo ordinamento professionale: Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del nuovo ordinamento professionale.

2. Le risorse del fondo di cui al comma 1 lett. b) precedente sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNL del nuovo ordinamento professionale.
3. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
4. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 1 precedente, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art. 24, comma 2, lettera c) del CCNL 1998/2001, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore: l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 1, lettere b) e c) precedente avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del nuovo ordinamento professionale.
5. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art. 44 della legge 449/97 e dall'art. 34 del d.lgs. 29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, l'ente può prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio.

Allegato 3

produttività collettiva e miglioramento dei servizi

A) progetti programma.

1. Ciascun dirigente o funzionario incaricato della responsabilità di Ufficio, assumendone la responsabilità nei confronti del dirigente o del direttore generale o del segretario generale individua degli obiettivi di produttività complessiva della struttura, fatti salvi quelli relativi all'aumento delle entrate e/o riduzione delle spese correnti non obbligatorie, desunti dal PEG o dai documenti predisposti dallo stesso dirigente o dal funzionario del servizio incaricato dal dirigente.
2. Detti obiettivi di produttività sono correlati al raggiungimento di almeno 3 obiettivi di struttura costituiti da:
 - a) aumento delle entrate e/o riduzione delle spese correnti non obbligatorie (valido per tutte le strutture dell'Ente); l'alternativa si pone solo per quelle strutture nelle quali non sono previste attività per la gestione delle entrate;
 - b) obiettivi di singolo servizio che dovranno riguardare aree di criticità e dovranno risultare da uno specifico programma, aumento servizi o qualità dei servizi; migliore distribuzione del carico tributario attraverso il recupero dell'evasione o del carico di tasse per servizi a domanda individuale;
 - c) si svolgono in orario di servizio.
3. Il progetto, completo delle indicazioni degli obiettivi da conseguire, delle risorse umane da impegnare, dei tempi e delle misure di verifica è inoltrato previo visto del dirigente competente per materia entro il mese di ottobre di ogni anno al segretario generale o al direttore generale. Al progetto è assegnato, in relazione alla disponibilità del fondo, un budget annuo di norma pari all'equivalente di uno stipendio mensile lordo per ogni dipendente e per la categoria corrispondente.
4. I progetti debbono essere condivisi e quindi approvati, a maggioranza, in apposita riunione dalla conferenza dei dirigenti, coordinati dal segretario generale o direttore generale, previo incontro con la RSU, ed è comunicato agli uffici per la realizzazione.
5. La realizzazione degli obiettivi è certificata dal responsabile del progetto che consegna i prodotti progettuali al dirigente ed al Nucleo di valutazione, per la verifica da attestare entro 15 giorni dalla presentazione, ai fini della liquidazione dei compensi;
6. L'erogazione dei compensi individuali avverrà sulla base dell'effettiva presenza in servizio, delle fasce parametriche e sulla qualità della partecipazione individuale secondo la seguente formula $Q = MS * [(-----) + (-----) + (-----)]$ dove
 - Q = quota individuale di incentivazione;
 - MS = massa salariale attribuita al progetto;
 - A = parametro percentuale di incidenza della presenza (30%);
 - B = parametro percentuale di incidenza della categoria (20%);
 - C = parametro percentuale di incidenza del rendimento (50%);
 - X = incidenza individuale presenza;
 - Y = incidenza individuale categoria
 - Z = incidenza individuale rendimento
 - Ex = sommatoria incidenza presenza dei partecipanti;
 - Ey = sommatoria incidenza categoria dei partecipanti
 - Ez = sommatoria incidenza rendimenti dei partecipanti.
7. Il 30% sarà erogato sull'effettiva presenza in servizio che sarà calcolata partendo da una base di presenze pari a 365 giorni annui detraendo tutte le assenze del dipendente ad eccezione di:
 - Ferie e festività soppresse;
 - Permessi retribuiti;
 - Assenza per malattia dovuta a causa di servizio o infortunio sul lavoro;

- Permessi e aspettative sindacali;
 - Riposi compensativi e recupero straordinario;
 - Donazione di sangue;
 - Astensione obbligatoria per maternità;
 - Funzioni presso i seggi elettorali.
8. Il 20% verrà erogato in applicazione delle fasce parametriche delle categorie:
- Categoria A = 140
 - Categoria B = 160
 - Categoria B₃ = 185
 - Categoria C = 210
 - Categoria D = 240
 - Categoria D₃ = 280
9. Il 50% verrà erogato sulla base degli elementi attinenti alla qualità della partecipazione individuale (vedi scheda allegata A):
- PROFESSIONALITÀ - apporto in termini di conoscenza, esperienza, creatività.
 - ATTITUDINE - apporto in termini di dinamicità, flessibilità, adattabilità.
 - PARTECIPAZIONE - apporto in termini di impegno, collaborazione, ricerca di qualità.
 - RISPETTO TEMPI E SCADENZE - apporto in termini di autonomia e responsabilità.
- (il rendimento valutabile ai fini del premio di produttività è quello superiore al livello standard e si articola in crescendo su tre piani 1, 2, 3).
9. La scheda di valutazione individuale, predisposta dal dirigente o dal responsabile di ufficio/servizio, sarà inviata ad ogni singolo dipendente che, entro 10 giorni dal ricevimento, potrà presentare motivato ricorso avverso la valutazione riportata. In tal caso la definitiva valutazione spetterà ad una commissione, opportunamente costituita, composta:
- Dal Segretario generale o dal Direttore generale;
 - Da due dipendenti dell'ente designati dalla RSU.
- Nel caso invece che la valutazione venga considerata opportuna la restituirà al responsabile del servizio debitamente firmata.
10. In caso di irrogazione di provvedimenti disciplinari, escluso il richiamo verbale, inflitti per ragioni strettamente collegate all'espletamento dei propri compiti durante il servizio è prevista una riduzione dell'importo spettante valutato, di volta in volta, a seconda della gravità, dalla conferenza dei dirigenti.
11. La sospensione dallo stipendio e la destituzione comporteranno la detrazione dell'intero compenso spettante, compreso le parti dell'anno non interessate dal provvedimento.
12. I risparmi per la mancata utilizzazione delle risorse finalizzate alla produttività sono portati ad incremento della stessa finalità negli anni successivi.

B) Progetti obiettivo

La rimanente quota sarà suddivisa destinandone una parte per i progetti obiettivo ed un'altra per il finanziamento della classificazione del personale.

Le parti convergono inoltre di erogare la rimanente quota a fronte di progetti obiettivo di gruppo che dovranno essere predisposti potenzialmente per tutti i settori - servizi - unità operative e per tutti i lavoratori.

I progetti obiettivo, individuati dall'Amministrazione, dovranno essere valutati tra le parti in apposite sessioni della Commissione bilaterale di verifica e controllo sull'istituto della produttività, ed in caso di controversia ridiscussi in sede di delegazioni trattanti.

I progetti obiettivo, che dovranno essere svolti in orario di lavoro, perseguiranno l'obiettivo (sia quantitativo che qualitativo) dell'aumento della produttività attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica degli stessi.

A tal fine le parti concordano di fare riferimento, per la definizione dei progetti obiettivo, alle fasi

elaborative di seguito riportate:

- a) individuazione dei problemi esistenti nel processo lavorativo relativo al settore, servizio o unità operativa preso/a in esame;
- b) individuazione degli obiettivi in relazione ai problemi esistenti nel processo lavorativo relativo al settore, servizio o unità operativa preso/a in esame;
- c) loro descrizione e misurazione:
 - qualitativa
 - quantitativa
 - innovativo
 - temporale
- d) descrizione dei cambiamenti strutturali che si ritiene opportuno introdurre nell'organizzazione del lavoro:
 - a livello tecnologico
 - a livello procedurale
 - a livello di responsabilità affidate
 - a livello di lavoro singolo e di gruppo
- e) individuazione delle risorse necessarie per il suo perseguimento:
 - risorse economiche
 - risorse tecnologiche
 - risorse umane
 - risorse professionali
 - risorse interne al servizio
 - risorse esterne al servizio
- f) descrizione del piano di lavoro (azioni/iniziativa che si intende adottare)
 - di tipo economico
 - di tipo organizzativo
 - di tipo formativo
- g) descrizione del sistema di verifica:
 - in corso d'opera sulle singole azioni/iniziativa
 - a termine sul raggiungimento dell'obiettivo

h) determinazione del sistema premiante su base economica

La fase della gestione prenderà avvio con lo svolgimento della conferenza di servizio durante la quale il dirigente responsabile del progetto lo illustrerà ed affiderà ai lavoratori coinvolti gli obiettivi di gruppo e, se necessari, quelli individuali, nonché il piano di lavoro con le azioni/iniziativa che si è inteso adottare per perseguirli.

Nella conferenza di servizio sarà inoltre illustrato il sistema di valutazione previsto dall'art.14 del presente contratto.

Durante la gestione del progetto obiettivo saranno effettuate periodiche sessioni di feedback comunicativo sull'andamento del lavoro così come previsto dal sistema di verifica suindicato. Ciò consentirà di effettuare, se necessario, gli opportuni aggiustamenti al piano di lavoro.

La valutazione finale, sia quella di gruppo che quella individuale se prevista, sarà comunicata personalmente e verbalmente dal dirigente responsabile del progetto obiettivo al gruppo e/o al singolo lavoratore prevedendone la discussione e la possibile modifica.

Le quote economiche derivanti dal progetto obiettivo saranno armonizzate con le quantità economiche derivanti da specifiche disposizioni di legge (Merloni - tributi - ecc).

Si attiverà quindi il seguente schema di armonizzazione:

