

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MONZUNO**

## **PREMESSA**

La fase di riorganizzazione, razionalizzazione e progressivo decentramento delle funzioni della Pubblica Amministrazione richiede, per gli Enti del comparto Autonomie Locali, l'adozione di scelte e strategie che coniughino la qualità, l'efficienza e l'espansione dei servizi resi all'utenza con il processo di valorizzazione delle risorse umane presenti nell'ente.

La diffusione di un modello che guardi ad una nuova organizzazione del lavoro e delle strutture, meno frammentata e più orientata per obiettivi e per processi, attenta in primo luogo al contributo che le conoscenze interne all'amministrazione possono fornire, è la preconditione per il realizzarsi della fase di modernizzazione che può trovare nella presente tornata contrattuale un momento di impulso e di sviluppo senza precedenti.

Si ritiene pertanto che a tale scopo occorra:

- realizzare un modello organizzativo fondato sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici nel quale sia anche possibile la promozione di forme di autorganizzazione del lavoro;
- gestire la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro;
- qualificare le funzioni di programmazione, indirizzo e controllo dell'ente e, nello stesso tempo, consolidare quelle direttamente gestionali portando ad un livello più alto il binomio costi/benefici;
- disporre di un moderno sistema di relazioni sindacali che, nella distinzione dei ruoli, esalti il metodo del confronto, le capacità propositive ed il principio di responsabilità, e sia un veicolo essenziale per la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti condividono l'obbiettivo di assegnare al presente contratto integrativo la funzione di leva strategica rispetto ai temi sopra esposti, nell'ottica di un condiviso e concertato progetto di consolidamento e rilancio della pubblica funzione all'interno di un nuovo assetto del Welfare locale.

Per questo, nel solco della proficua esperienza che ha visto anche il Comune di Monzuno condividere lo spirito e i contenuti del protocollo di relazioni sindacali sottoscritto con le OO.SS. confederali, le parti si impegnano a far sì che i temi trattati nel presente accordo siano ad esso coerenti.

Pertanto, le parti riconoscono al CCNL di Comparto, integrato dall'Accordo per il nuovo Ordinamento Professionale, le funzioni di struttura normativa di riferimento - soglia minima per i diritti e il trattamento economico del personale; al contratto integrativo di Ente spetta la definizione delle materie ad esso demandate dal CCNL e di ulteriori spazi di sperimentazione contrattata, inerenti il rapporto di lavoro.

Sulla base di questi presupposti e nella conferma che i soggetti sindacali di riferimento sono quelli espressamente indicati dal CCNL, le parti definiscono, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, il seguente protocollo di relazioni sindacali.

# **PROTOCOLLO DI RELAZIONI SINDACALI**

## **Art. 1**

### **Oggetto del protocollo**

L'Ente Comune di Monzuno, le OO.SS. rappresentative di categoria e le RSU stipulano il seguente protocollo d'intesa per disciplinare ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell'ente, in conformità alle disposizioni di cui al titolo II, capo I, del CCNL e dell'art. 45 del D. Lgs. 29/93.

## **Art. 2**

### **Strumenti**

1. Il raggiungimento degli obiettivi indicati concordati in premessa comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- • contrattazione collettiva decentrata integrativa,
- • • concertazione e confronto,
- • • informazione.

2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche (organizzazione del lavoro, ambiente e sicurezza, servizi sociali, etc.) possono essere costituite a richiesta commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di analizzare le suddette problematiche e formulare proposte in merito.

## **Art. 3**

### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa**

Il contratto collettivo integrativo di Ente si articola su tutte le materie previste dall'art. 4 del CCNL 1998/2001 e inoltre su:

- • il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie individuate dal nuovo ordinamento professionale;
- • • le modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali, costituiti per la copertura dei costi collegati allo scorrimento del personale all'interno delle categorie professionali.

## **Art. 4**

### **Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo**

- 1. 18 Il contratto collettivo integrativo ha durata quadriennale. Gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata vanno trattati in un'unica sessione negoziale.
- 
- 2. 18 L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione con cadenza annuale.
- 
- 3. 18 Nell'ambito delle varie materie e questioni oggetto del Contratto decentrato sono appositamente previste specifiche sessioni intermedie di approfondimento e di rinegoziazione dell'accordo all'interno del quadriennio, come anche procedure di verifiche periodiche e di monitoraggio codificate a garanzia della corretta applicazione dell'accordo stesso e di quanto in

esso stabilito.

- 
- 4. 18 Il contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato o di specifici accordi aggiuntivi o di modifica.
- 
- 5. 18 Compete alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro comparto Enti Locali e Regioni predisporre e presentare la piattaforma per l'avvio della contrattazione integrativa decentrata, l'Ente entro trenta giorni dal ricevimento della piattaforma convoca la delegazione trattante di parte sindacale per l'avvio della trattativa.
- 
- 

## • Art. 5

### • Concertazione e confronto

- 
- 1. 18 Le parti partecipano alle riunioni con la disponibilità ad approfondire la materia in discussione ed a ricercare, se possibile, una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti e in tal caso l'amministrazione adotterà formalmente la soluzione concordata, diversamente, dovranno essere evidenziati i motivi, le condizioni e i vincoli che non consentono all'Ente di tenere conto delle istanze o delle proposte avanzate da parte sindacale.
- 
- 2. 18 Sono oggetto di concertazione le materie previste dall'art. 8 del CCNL e la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:
  - • • svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
  - • • valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  - • • conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
  - • • metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica;
  - • • individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria;
  - • • individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6, del Contratto sulla classificazione del personale;
  - • • l'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti o modificazioni dei fondi annuali finalizzati al finanziamento della progressione all'interno delle categorie professionali.
- 
- 3. 18 I soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 01/04/1999 si impegnano a richiedere la concertazione per iscritto entro il termine di 10 (dieci) giorni dal ricevimento dell'informazione.
- 
- 4. 18 L'ente sottoporrà a confronto con i soggetti sindacali il proprio modello organizzativo e il piano occupazionale con il metodo della concertazione. Ogni modificazione del modello organizzativo e del piano occupazionale è regolata dalla concertazione.
- 
- 5. 18 Sono oggetto di concertazione anche i regolamenti dell'ente relativi al personale e i processi di dismissione, esternalizzazione e modifica delle forme gestionali dei servizi.
- 
- 6. 18 Sulle materie di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo i tempi per le richieste da parte delle R.S.U. e delle OO.SS. per la conclusione della concertazione sono ridotti del 50%.
- 
- 7. 18 Sulle materie sopra indicate la concertazione è attivata automaticamente dall'Ente e si

conclude o con un'intesa o con la registrazione del mancato accordo. L'eventuale intesa, redatta sempre in forma scritta, impegna la Giunta e/o la Direzione a darne esecuzione, quando la decisione sia di loro esclusiva competenza, o a sostenerne i contenuti nelle sedi deliberanti. Il mancato accordo dà luogo alla stesura di un verbale nel quale vengono descritte le posizioni conclusive delle parti.

- 
- 8. 18 Per tutta la durata della concertazione le parti si astengono dall'assumere qualunque autonoma iniziativa relativa ai temi oggetto della concertazione medesima.
- 

- 9. 18 Le parti possono congiuntamente decidere di prorogare il termine di trenta giorni previsto dal CCNL.
- 
- 

- **Art. 6**
- **Informazione**

- 
- 1. 18 L'informazione si svolge secondo le procedure e le modalità previste dall'art. 7 del C.C.N.L. 01/04/1999, nonché dei protocolli sottoscritti tra gli Enti e le Organizzazioni Sindacali Confederali in materia di bilancio, fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 5 del precedente articolo.
- 

- 2. 18 Le parti ritengono di affidare all'informazione, intesa come fattore determinante ai fini del coinvolgimento ottimale delle rappresentanze sindacali dei lavoratori sulle linee programmatiche e gestionali dell'Ente, il compito di garantire il confronto su tutte le questioni sin dalle fasi preliminari dei processi decisionali e in ogni modo preventivamente all'adozione di atti e di procedure attuative degli orientamenti assunti dall'amministrazione.
- 

- 3. 18 Sono oggetto di informazione anche il bilancio dell'ente, gli incarichi e le consulenze che a qualsiasi titolo l'ente si propone di attivare, nonché gli incarichi interni ed esterni affidati a personale di ruolo.
- 

- 4. 18 L'ente si impegna a fornire alla RSU tutta la documentazione relativa all'erogazione del salario accessorio ai dipendenti, per consentire alla delegazione sindacale di verificare la corretta applicazione dei criteri relativi ai sistemi incentivanti del personale.
- 

- 5. 18 Essendo data facoltà ai soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, di attivare la concertazione mediante richiesta scritta, l'informazione medesima sulle materie previste dal CCNL e dal presente protocollo dovrà essere fornita preventivamente alla RSU ed alle OO.SS. di categoria anche attraverso l'invio di tutta la documentazione necessaria.
- 

- 6. 18 Con cadenza annuale si svolgerà una sessione specifica di confronto informativo, da collocarsi nell'arco del primo bimestre di ogni anno, sulla dotazione organica e sul piano occupazionale dell'Ente (comprensivo dei rapporti di lavoro non dipendenti e di collaborazione), sulle linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, sulle iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi. L'esito di tale sessione rinverrà eventualmente ad ulteriori momenti di informazione a fronte di scelte e di esigenze (non previste e/o modificate) che dovessero manifestarsi in corso d'anno.

- Il confronto annuale con l'Amministrazione sulla dotazione organica, da tenersi di norma in sede di predisposizione di bilancio, è finalizzato e fondamentale per:
- Collegare gli obiettivi dell'Amministrazione alle necessità in termini di quantità e qualità di

personale;

- • • Verificare i percorsi di valorizzazione dei dipendenti e le necessità di accesso dall'esterno;
- • • Monitorare ed avviare un confronto sul ricorso da parte dell'amministrazione a tutte le forme di lavoro atipico quali ad esempio: LSU, collaborazioni coordinate e continuative, consulenze, incarichi e contratti a tempo determinato. L'utilizzo di queste risorse in particolari situazioni lavorative va visto anche nell'ottica di un accrescimento delle competenze e professionalità interne.

7. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi; a tal fine l'Ente provvederà a fornire i dati di utilizzo delle prestazioni straordinarie, distinti per area/servizio.

8. Nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del Rappresentante di Lavoratori per la Sicurezza.

#### **Art. 7**

##### **Diritto di pubblicità ed affissione.**

- 1. 18 I componenti della R.S.U. e le OO.SS. territoriali e aziendali hanno il diritto di affiggere nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa previa comunicazione e intesa con l'ufficio competente.
- 
- 2. 18 Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.
- 
- 

#### **• Art. 8**

##### **• Dotazioni e strumentazioni**

- 
- 1. 18 La R.S.U. può avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrice o centro stampa) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.
- 
- 2. 18 Ove disponibili, alla R.S.U. è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione.
- 
- 3. 18 Per la diffusione della informazione, è consentito alla R.S.U. e alle OO.SS. aziendali l'utilizzo della posta interna;
- 
- 4. 18 E' consentito, inoltre alla R.S.U. e alle OO.SS. aziendali l'utilizzo del fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale;
-

- 5. 18 L'Amministrazione metterà a disposizione, su richiesta della R.S.U. e alle OO.SS. aziendali, materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

- 
- 

- **Art. 9**
- **Locali**

- 

- L'Ente pone, a richiesta e gratuitamente, a disposizione dei soggetti di cui all'art.7, comma 1 del presente protocollo l'uso di un idoneo locale comune, organizzato con modalità concordate con i medesimi, per consentire l'esercizio delle loro attività

- 
- 

- **Art. 10**
- **Agibilità Sindacali**

- 

- 1. 18 Si concorda che le riunioni tra Amministrazione e delegazione di parte sindacale sono convocate dalla Amministrazione stessa.

- 

- 2. 18 La partecipazione a tali riunioni dei dipendenti eletti nella R.S.U. e alle Commissioni tecniche o paritetiche è considerata orario di lavoro se coincidente con l'orario di servizio del dipendente e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. e della R.S.U.

- 

- 3. 18 I permessi previsti dal D.Lgs.626/94 sono stabiliti secondo quanto previsto dalla particolare normativa.

- 

- 4. 18 I permessi sindacali verranno richiesti al competente Responsabile di servizio il quale trasmetterà all'Ufficio personale apposita comunicazione al fine del conteggio dei permessi sindacali utilizzati.

- 

- 5. 18 L'Amministrazione garantirà l'esercizio delle agibilità sindacali avendo cura di assicurare ai servizi le necessarie sostituzioni o modalità organizzative del lavoro, senza aumento di carichi di lavoro per il personale del servizio e senza riduzione della qualità dei servizi, soprattutto di quelli alla persona.

- 

- **Art. 10 bis**
- **Contributi sindacali**

- 

- 1. 18 I Sindacati hanno diritto di svolgere attività di sviluppo associativo e raccogliere contributi per loro organizzazioni all'interno del Comune, senza pregiudizio per il normale svolgimento delle attività aziendali e nel rispetto delle norme contrattuali.

- 

- 2. 18 I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio relativo al pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'Amministrazione dall'interessato o dall'organizzazione sindacale.

- 

- 3. 18 Le trattenute operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni, in base alle deleghe ricevute, devono essere versate alle organizzazioni interessate secondo modalità da concordarsi.

- 
- 4. 18 L'Amministrazione è tenuta alla segretezza in base alle disposizioni di legge relative alla privacy.
- 

- **Art. 11**

- **Assemblee sindacali**

- 
- Ad integrazione dei diritti riconosciuti dal CCNL sulle Assemblee Sindacali, quantificate in 12 ore annue individuali in orario di lavoro, le parti concordano che, per alcuni servizi particolari che operano in stretto rapporto con l'utenza esterna, qualora l'assemblea del personale sia convocata dalle OO.SS. al di fuori dell'orario di servizio, la partecipazione del lavoratore a tali assemblee verrà calcolata nel monte-ore o recuperata nella misura di dodici ore annue, così come previsto dalla disciplina contrattuale.
- 

- **Art. 12**

- **Diritti e libertà sindacali**

- 
- 1. 18 Per quanto concerne le assemblee si dispone che:
  - • • nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, il luogo, la data e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali;
  - • • l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
  - • • il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento in sede e alla partecipazione all'assemblea.
- • 2. 18 Sarà cura delle OO.SS. rilevare la presenza dei partecipanti e comunicarla agli uffici competenti.

### **Art. 13**

#### **Diritto di sciopero**

Si richiama l'accordo decentrato del 1996 autorizzato alla sottoscrizione con atto di Giunta Comunale n. 94 del 11/03/1996, in quanto applicabile, rivisto con la Legge 11 aprile 2000, n. 83 e la relativa circolare esplicativa..

# FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ'

## Art. 14 Determinazione del Fondo

- 1. 18 Il CCNL prevede all'art. 15 la costituzione di un unico Fondo destinato alle politiche per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, comprendendo con tale definizione le risorse per il salario aziendale di produttività, le indennità contrattuali e il fondo per la progressione economica nelle categorie.
- 
- 2. 18 Le disponibilità economiche vengono calcolate per ogni esercizio finanziario a decorrere dall'anno 1999.
- 
- 3. 18 *Con riferimento al 2° comma dell'art. 15, nel rispetto della disponibilità di bilancio accertata dal nucleo di valutazione l'Amministrazione si impegna, già a partire dall'1/04/1999, ad incrementare il Fondo annuale per le politiche di sviluppo fino all'importo massimo dell'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997 e ad applicare il 3° comma dell'art. 48 delle Code Contrattuali, previa intesa tra le parti.*
  - *Tale incremento verrà ridiscusso annualmente in sede di contrattazione decentrata.*
- 
- 4. 18 *Il lavoro straordinario conserva un suo autonomo finanziamento, esterno al Fondo unico, come definito nel CCNL.*
- 
- - *Art. 15*
  - *Obiettivi*
  -
- *Il presente accordo decentrato sottoscritto dalle parti si pone l'obiettivo di:*
- 
- *- Incoraggiare il perseguimento e la condivisione di sistemi premianti strutturati sulla base di indicatori certi e verificabili, collegati sia alle maggiori responsabilità assegnate nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, sia al raggiungimento degli obiettivi gestionali finalizzati a miglioramento dei servizi all'utenza ed ad un miglior utilizzo delle risorse umane;*
- 
- *- Perseguire una gestione del fondo coerente e finalizzata al coinvolgimento del personale nei processi di consolidamento e di innovazione dell'Amministrazione comunale;*
- 
- *- Incentivare la sperimentazione di nuovi modelli più flessibili mirati all'ottimizzazione della gestione del personale ed alla tendenziale riduzione del ricorso allo straordinario;*
- 
- *- Sperimentare e radicare nei servizi del Comune modelli di organizzazione del lavoro per i programmi e i progetti sul pieno coinvolgimento del personale fin dalla fase propositiva.*
- 
- 
- - *Art. 16*
  - *Utilizzo delle risorse.*
- 
- 1. 18 *Le delegazioni trattanti una volta definita l'entità del Fondo unico, devono individuare le destinazioni, e le relative quote, su cui suddividere il Fondo, con l'obiettivo*



*prioritario di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, collegate al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.*

- 
- *2. 18 L'ammontare delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività relativa all'anno 2000 risulta dal prospetto allegato al presente accordo decentrato (allegato "B").*
- 
- 

- 
- 
- 
- *Art. 17*

- *Fondo per il compenso del lavoro straordinario*

- 
- *1. 18 A partire dal 1999 è costituito un fondo specifico per la gestione dello straordinario. L'ammontare del Fondo per i compensi relativi al lavoro straordinario per l'anno 2000 sono indicati nel prospetto allegato al presente accordo decentrato (allegato "A").*
- 
- *2. 18 In sede di delegazione trattante, si prevedono verifiche finalizzate a tenere costantemente monitorata la spesa: saranno effettuate almeno tre verifiche all'anno e precisamente nei mesi di aprile, luglio e novembre.*
- 
- *3. 18 Il fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro non preventivabili nell'ambito della pianificazione dell'attività ordinaria, da corrispondersi nel limite del monte ore assegnato alle singole aree.*
- 
- *4. 18 Per la suddivisione del fondo alle singole aree si terrà conto, per ciascuna area, del numero dei dipendenti e della categoria rivestita prevista dalla dotazione organica vigente al 31/12 dell'anno precedente.*
- 
- *5. 18 La prestazione di lavoro straordinario individuale massima liquidabile è definita annualmente nel limite del fondo a disposizione.*
  - *Per l'anno 2000 tale limite è fissato in 38 (trentotto) ore.*
- 
- *6. 18 A partire dal 1° gennaio 2001, fatta salva la quota liquidabile e quanto previsto dall'art. 38 delle Code Contrattuali, le ore straordinarie da computarsi in recupero dovranno essere riferite a quelle liquidabili e quindi entro un tetto massimo di 50 (cinquanta) ore.*
- 
- *7. 18 Se vi sono altri eventi eccezionali si darà attuazione all'art. 39 delle Code Contrattuali (vedi anche art. 14 c. 2 C.C.N.L. 1999)*
- 
- *8. 18 L'eventuale risparmio determinato a fine anno nei Fondi destinati alle singole aree andrà ad aumentare il Fondo per la progressione orizzontale previsto dal nuovo Ordinamento Professionale.*
- 
- *9. 18 La prestazione di lavoro straordinario deve sempre essere autorizzata e controllata dal responsabile dell'area (o servizio interessato se diversamente previsto) ed accertabile in modo oggettivo ed adeguatamente documentata (ad esempio da cartellini marcatempo e dal prospetto in allegato).*

- 
- **10.8** *E' facoltà del dipendente richiedere il recupero delle ore effettuate.*
- 
- **11.8** *Sarà cura del Responsabile dell'autorizzazione individuare, all'interno di un piano semestrale di azzeramento, il periodo in cui i dipendenti potranno richiedere il recupero di tutte le ore straordinarie non pagate accumulate.*
- 
- 
- **Art. 18**
- *Salario aziendale e miglioramento dei servizi*
- 
- **1. 8** *I criteri di gestione del salario accessorio e degli incentivi di produttività sperimentati con il precedente accordo aziendale hanno assunto come priorità condivise il perseguimento di una migliore organizzazione del lavoro e di un maggiore coinvolgimento del personale sugli obiettivi gestionali, nel pieno rispetto dei diritti contrattuali.*
- 
- **2. 8** *In particolare si ribadisce come irreversibile l'opzione già effettuata, nel modo di operare di tutte le Strutture dell'Ente, di scelte e metodologie organizzative basate sulla programmazione delle attività, sulla determinazione degli obiettivi e sulla verifica dei risultati, cercando sempre più di collegare la produttività collettiva ai P.E.G. dell'Ente, a cui agganciare l'erogazione degli incentivi di gruppo; per tali motivi vanno respinti i sistemi in vigore in alcuni Enti di pagelle di valutazione di merito e di impegno individuale scollegate dai principi sopra esposti.*
- 
- **3. 8** *Sulla base di quanto sopra si disciplina:*
- 
- **A) 8** *- art. 4 "Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15, per le finalità previste all'art. 17..."*
  - *La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 per le finalità previste dall'art. 17 avverrà secondo quanto previsto dal prospetto allegato al presente accordo (allegato "C").*
- 
- **B) 8** *- art. 4 "Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi ...: criteri generali delle metodologie di valutazione"*
  - *I sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno attraverso obiettivi e programmi svolti nel normale orario di lavoro che dovranno necessariamente prevedere risultati qualificabili attraverso indicatori di tipo numerico, rivolti alla qualità dei servizi erogati, all'innovazione e all'incremento della produttività, inteso come miglioramento dell'insieme degli indicatori numerici indicanti il tempo, la qualità ed il costo della produzione.*
  - *Le metodologie di valutazione terranno conto degli apporti individuali e/o di gruppo valutando in particolare l'orientamento all'utenza, la disponibilità all'innovazione, la creatività professionale, la partecipazione fattiva e propositiva ed il valore aggiunto apportato.*
  - *I parametri valutativi saranno preventivamente comunicati ai dipendenti, in appositi incontri e successivamente per iscritto, dal soggetto preposto alla valutazione, così da rendere esplicito "cosa ci si attende" non solo come "risultato", ma anche come "prestazione" ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale e collettiva.*
  - *I criteri di attribuzione degli incentivi saranno improntati alla selettività ed alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni.*

- *Il fondo sarà distribuito con il sistema del budget per ogni Area in base al numero dei dipendenti assegnati e alle loro categorie di appartenenza (con appositi coefficienti di correzione, attribuendo il valore "1" alla categoria avente il valore di retribuzione annua lorda più prossimo al valore medio delle retribuzioni comprese tra A1 e D3); sulla base delle somme a disposizione i Responsabili di Area elaboreranno obiettivi e programmi che siano congruenti con gli obiettivi di P.E.G. assegnati.*
- *In corso d'anno verranno previsti con i lavoratori momenti di verifica degli obiettivi e programmi, per adeguarli agli eventuali scostamenti intervenuti nel periodo. In tale occasione ogni singolo lavoratore deve essere messo in condizione di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione finale dell'apporto individuale non piena e quindi poter così adeguare il proprio lavoro all'obiettivo.*
- *La verifica dei vari obiettivi e programmi presentati dai Responsabili verrà effettuata dal Nucleo di valutazione, tenendo conto del grado di innovazione cui tendono, dell'incremento di efficienza, efficacia/qualità, e di coerenza con le politiche dell'Amministrazione.*
- *La valutazione dei programmi e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del Responsabile, sulla base dei criteri fissati nei successivi art. 20, 21, 22 e 23, comunicata singolarmente e collettivamente ai singoli dipendenti.*
- *Il Nucleo di valutazione provvederà a verificare il raggiungimento degli obiettivi e la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale per quanto si riferisce ai Responsabili di Area.*

- - **Art. 19**

- - *Attività di innovazione e riorganizzazione (art. 15, 5° comma C.C.N.L. 01.04.1999)*

- - **1. 8** *Per attivare percorsi di cambiamento organizzativo e di forte innovazione degli Enti possono essere destinate risorse a specifici progetti concordati preventivamente fra le parti, collegando quote di produttività al raggiungimento di tappe di un percorso di riprogettazione dei processi lavorativi o di attivazione di nuovi servizi, purché si verifichino le seguenti condizioni alternative:*
    - *- un aumento delle prestazioni quali/quantitative del personale in servizio cui l'Ente non riesce a far fronte diversamente;*
    - *- un incremento stabile della dotazione organica.*
  - **2. 18** *Tali risorse devono essere di norma aggiuntive al Fondo unico e reperite all'interno del Bilancio dell'Ente.*
  - **3. 18** *Tali progetti dovranno essere svolti fuori dal normale orario di lavoro, salvo e particolari e specifiche esigenze, ed il relativo compenso dovrà essere comprensivo di ogni altro emolumento corrisposto per i medesimi a qualsiasi titolo.*
  - **4. 18** *Questi progetti dovranno essere oggetto di apposito accordo sindacale da definirsi in conformità a quanto previsto nel precedente paragrafo B) e dovrà stabilire i criteri per l'individuazione del personale coinvolto nella realizzazione.*

- - **Art. 20**

- - *Criteri per l'attribuzione della quota individuale dell'incentivo di produttività annua*

- 
- **1. 18** *La quota individuale di incentivo di produttività annua potenziale viene collegata al punteggio effettivamente conseguito, che è determinato, come segue:*
- 

- *categorie A – B1*
- *80% raggiungimento obiettivi*
- *20% valutazione prestazioni individuali*

- *categorie B3 – C*
- *60% raggiungimento obiettivi*
- *40% valutazione prestazioni individuali*

- *categorie D*
- *55% raggiungimento obiettivi*
- *45% valutazione prestazioni individuali*

- 
- 
- **2. 18** *L'incidenza della presenza in servizio relativa alla quota del raggiungimento degli obiettivi è calcolata tenendo in considerazione quanto segue:*
- 

<b>LIVELLO DI PRESENZA IN SERVIZIO</b>	<b>COEFFICIENTE</b>
<i>Da 1 a 15 giorni di assenza</i>	<i>1</i>
<i>Dal 16° giorno di assenza</i>	<i>0,00333 x gg. presenza</i>

- *Dalla presenza saranno escluse le assenze per:*

- *- cf18 18 periodi di astensione obbligatoria per maternità*
- *• - cf18 18 infortuni sul lavoro*
- *• - cf18 18 scioperi e permessi sindacali*
- *• - cf18 18 riposi compensativi*
- *• - cf18 18 permessi per Legge 104*
- *• - cf18 18 assenze dovute per legge*
- *• - cf18 18 donazioni del sangue e del midollo osseo, ed altre assenze di carattere solidaristico*
- *• - cf18 18 ferie e permessi brevi*
- *• - cf18 18 riposo sostitutivo per festività soppresse*
- *• - cf18 18 giornate di recupero per ore straordinarie*
- *• - cf18 18 congedi per diritto allo studio – 150 ore*
- *• - cf18 18 lutto e gravi motivi familiari*
- *• - cf18 18 visite mediche, esami prenatali e accertamenti clinici delle lavoratrici gestanti.*

- **3. 18** *L'incidenza della presenza in servizio nel corso dell'anno in riferimento varia all'interno delle varie categorie nel seguente modo:*
- 

- *categorie A – B1* **40%**
- *categorie B3 - C* **30%**
- *categorie D* **20%**

- 
- 
- **Art. 21**

- **La valutazione degli obiettivi**

- 
- **Gli obiettivi dovranno essere:**
- 
- **1. 18 Riferiti sia alla normale operatività che a eventuali attività di natura straordinaria;**
- • **2. 18 Opportunamente selezionati, sfidanti ma realisticamente raggiungibili;**
- • **3. 18 In grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione in relazione ai seguenti fattori:**
  - - **disponibilità a situazioni di reale emergenza**
  - - • **capacità di coordinamento (per le figure professionali che hanno questo compito)**
  - - • **correttezza e diligenza nell'uso degli strumenti tecnici messi a disposizione**
  - - • **correttezza e diligenza nei rapporti con l'utenza**
  - - • **innovatività e competenza tecnica;**
- **4. 18 Concordati ad inizio periodo con i valutati;**
- • **5. 18 Definiti in modo chiaro e sintetico;**
- • **6. 18 Associati ad indicatori e a parametri, quantitativi e/o qualitativi, di verifica misurabili e definiti ad inizio periodo.**

**Art. 22**

**La valutazione individuale**

**La valutazione individuale dovrà tenere conto dei seguenti punti:**

- **1. 18 Prevalenza dell'esperienza acquisita.**
- • **2. 18 Risultati ottenuti nella prestazione.**
- • **3. 18 Arricchimento professionale.**
- • **4. 18 Disponibilità alla flessibilità aziendale (concertata con le R.S.U. e OO.SS) in rapporto alle mansioni del profilo professionale.**
- • **5. 18 Contributo al miglioramento dell'organizzazione e alla semplificazione delle procedure per le categorie B3 - C - D.**

**Art. 23**

**La tempistica delle valutazioni**

- **1. 18 La tempistica delle valutazioni, legata all'erogazione del salario aziendale sarà la seguente:**
- - • **Entro il 31 gennaio riunioni di organizzazione dei vari servizi per illustrare e confrontare la fattibilità degli obiettivi collettivi e determinare di conseguenza cosa ci si attende dal singolo dipendente.**
- - • **Verifica intermedia: entro il 31 luglio confronto sull'andamento delle attività e verifica della valutazione del singolo.**
- - • **Verifica finale: entro il 31 gennaio dell'anno successivo per determinare il raggiungimento degli obiettivi collettivi e la valutazione finale del singolo dipendente. (Vedi schede di valutazione elaborate all'art. 25).**

- 2. 18 *Ad integrazione dei criteri descritti, verranno predisposte le schede applicative con i punteggi attribuiti ad ogni singolo fattore di produzione (vedi art. 25).*

- **Art. 24**

- *Griglia e valore dei diversi fattori per la valutazione del personale*

- *Viene utilizzata la seguente griglia e i valori dei diversi fattori per la valutazione del personale per la corresponsione sia degli incentivi di produttività che per la progressione economica orizzontale.*

- **CATEGORIE A - B1 - B2**

- *Peso fino a 100 punti*

• 1. 18	<i>Esperienza</i>	<i>fino a punti</i>	<i>35</i>
• • 2. 18	<i>Formazione</i>	<i>fino a punti</i>	<i>20</i>
• • 3. 18	<i>Risultati ottenuti</i>	<i>fino a punti</i>	<i>20</i>
• • 4. 18	<i>Valutazione attività</i>	<i>fino a punti</i>	<i>25</i>

- **CATEGORIE B3 - C**

- *Peso fino a 100 punti*

• 1. 18	<i>Esperienza</i>	<i>fino a punti</i>	<i>20</i>
• • 2. 18	<i>Formazione</i>	<i>fino a punti</i>	<i>15</i>
• • 3. 18	<i>Risultati ottenuti</i>	<i>fino a punti</i>	<i>25</i>
• • 4. 18	<i>Valutazione attività</i>	<i>fino a punti</i>	<i>40</i>

- **CATEGORIE D**

- *Peso fino a 100 punti*

• 1. 18	<i>Esperienza</i>	<i>fino a punti</i>	<i>10</i>
• • 2. 18	<i>Formazione</i>	<i>fino a punti</i>	<i>15</i>
• • 3. 18	<i>Risultati ottenuti</i>	<i>fino a punti</i>	<i>30</i>
• • 4. 18	<i>Valutazione attività</i>	<i>fino a punti</i>	<i>45</i>

- **1. abESPERIENZA ACQUISITA**

- a) *tababAnzianità complessiva nella categoria*
- • b) *tababAnzianità in categorie superiori*

*All'anzianità nella stessa categoria viene attribuito un punto per ogni anno, all'anzianità in categorie superiori vengono attribuiti 2 punti per anno.*

*Vengono applicati i seguenti moltiplicatori in base al numero dei punti ottenuti:*

<b>PUNTI</b>	<b>MOLTIPLICATORE</b>
<i>Fino a 7 punti</i>	<i>1</i>
<i>Da 8 a 14 punti</i>	<i>2</i>
<i>Da 15 a 21 punti</i>	<i>3</i>
<i>Da 22 a 28 punti</i>	<i>4</i>
<i>Oltre 28 punti</i>	<i>5</i>

- **2. abARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (anche con formazione)**
- 
- **a) tababPolivalenza funzionale**
- • **b) tababAttestazioni corsi di formazione interni/esterni.**
  
- **3. abRISULTATI CONSEGUITI**
- 
- **a) tababLivello di realizzazione dei programmi e piani di lavoro**
- • **b) tababGrado di autonomia impiegata**
- • **c) tababCapacità di relazioni e rapporti interni**
- • **d) tababCapacità di relazioni e rapporti esterni**
- • **e) tababCapacità di semplificazione**
- • **f) tababPartecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità**
  
- **4. abVALUTAZIONE ATTIVITA' PROFESSIONALE (singolo dipendente)**
- 
- **a) tababQualità prestazione con l'utenza**
- • **b) tababCapacità di iniziativa personale**
- • **c) tababCapacità propositiva per soluzioni innovative e migliorative nelle proprie mansioni**
- • **d) tababCapacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi**
- • **e) tababDiligenza e precisione**
- • **f) tababSpirito di gruppo**

**Art. 25**  
**Schede di valutazione**

**Vengono pertanto utilizzate le seguenti schede di valutazione:**

- **1) tababScheda di valutazione delle prestazioni individuali**
- 
- **2) tababScheda di valutazione suddivisa per categorie:**
  - **a) tababA – B1 – B2**
  - • **b) tababB3 – C**
  - • **c) tababD**

***SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI***

***VALUTATO***

***Cognome e nome***  
***Area di appartenenza***  
***Profilo ricoperto***  
***Categoria economica***

***VALUTATORE***

***Cognome e nome***  
***Area di appartenenza***  
***Posizione ricoperta***  
***Profilo ricoperto***  
***Categoria economica***

***Osservazioni da parte del valutatore***

***Osservazioni da parte del valutato***

***Firma del valutato***

\_\_\_\_\_  
***Firma del valutatore***

\_\_\_\_\_  
***Data,*** \_\_\_\_\_



**SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIE A - B1 - B2  
PESO FINO A 100 PUNTI**

**FATTORI DI VALUTAZIONE**

<b>PESO (A)</b>		<b>VALUTAZIONE (B)</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>PUNTI</b>				

**(AXB)**

**1. ESPERIENZA**

- a) *Anzianità complessiva nella categoria*
- b) *Attività svolte in categorie superiori o mansioni diverse  
(per il punteggio vedi art. 24 punto 1) 35*

**2. FORMAZIONE**

- a) *Polivalenza funzionale* **punti 10**
- b) *Attestazioni corsi di formazione interni/esterni* **punti 10**  
**20**

**3. RISULTATI OTTENUTI**

- a) *Livello di realizzazione dei programmi e piani di lavoro* **punti 5**
- b) *Grado di autonomia impiegata* **punti 3**
- c) *Capacità di relazioni e rapporti interni*  
**punti 2**
- d) *Capacità di relazioni e rapporti esterni*  
**punti 2**
- e) *Capacità di semplificazione* **punti 3**
- f) *Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità* **punti 5**  
**20**

**4. VALUTAZIONE ATTIVITA' PROFESS.**

- a) *Qualità prestazione con l'utenza* **punti 3**
- b) *Capacità di iniziativa personale* **punti 4**
- c) *Capacità propositiva per soluzioni innovative e migliorative nelle proprie mansioni* **punti 3**
- d) *Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi* **punti 7**
- e) *Diligenza e precisione* **punti 6**
- f) *Spirito di gruppo* **punti 2**  
**25**

**TOTALE**

**100**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIE B3 - C  
PESO FINO A 100 PUNTI**

**FATTORI DI VALUTAZIONE**

		<b>PESO (A)</b>				
		<b>VALUTAZIONE (B)</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>PUNTI</b>				

**(AXB)**

**1. ESPERIENZA**

- a) *Anzianità complessiva nella categoria*
- b) *Attività svolte in categorie superiori o mansioni diverse  
(per il punteggio vedi art. 24 punto 1) 20*

**2. FORMAZIONE**

- a) *Polivalenza funzionale* *punti 8*
- b) *Attestazioni corsi di formazione interni/esterni* *punti 7*  
*15*

**3. RISULTATI OTTENUTI**

- a) *Livello di realizzazione dei programmi e piani di lavoro* *punti 5*
- b) *Grado di autonomia impiegata* *punti 4*
- c) *Capacità di relazioni e rapporti interni*  
*punti 3*
- d) *Capacità di relazioni e rapporti esterni*  
*punti 3*
- e) *Capacità di semplificazione* *punti 4*
- f) *Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità* *punti 6*  
*25*

**4. VALUTAZIONE ATTIVITA' PROFESS.**

- a) *Qualità prestazione con l'utenza* *punti 10*
- b) *Capacità di iniziativa personale* *punti 7*
- c) *Capacità propositiva per soluzioni innovative e migliorative nelle proprie mansioni* *punti 7*
- d) *Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi* *punti 10*
- e) *Diligenza e precisione* *punti 3*
- f) *Spirito di gruppo* *punti 3*  
*40*

**TOTALE**

**100**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA D  
PESO FINO A 100 PUNTI**

**FATTORI DI VALUTAZIONE**

		<b>PESO (A)</b>				
		<b>VALUTAZIONE (B)</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>PUNTI</b>				

**(AXB)**

**1. ESPERIENZA**

- a) *Anzianità complessiva nella categoria*
- b) *Attività svolte in categorie superiori o mansioni diverse  
(per il punteggio vedi art. 24 punto 1) 10*

**2. FORMAZIONE**

- a) *Polivalenza funzionale* *punti 8*
- b) *Attestazioni corsi di formazione interni/esterni* *punti 7*  
*15*

**3. RISULTATI OTTENUTI**

- a) *Livello di realizzazione dei programmi e piani di lavoro* *punti 8*
- b) *Grado di autonomia impiegata* *punti 4*
- c) *Capacità di relazioni e rapporti interni*  
*punti 5*
- d) *Capacità di relazioni e rapporti esterni*  
*punti 5*
- e) *Capacità di semplificazione* *punti 4*
- f) *Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità* *punti 4*  
*30*

**4. VALUTAZIONE ATTIVITA' PROFESS.**

- a) *Qualità prestazione con l'utenza* *punti 7*
- b) *Capacità di iniziativa personale* *punti 10*
- c) *Capacità propositiva per soluzioni innovative e migliorative nelle proprie mansioni*  
*punti 10*
- d) *Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi* *punti 10*
- e) *Diligenza e precisione* *punti 3*
- f) *Spirito di gruppo* *punti 5*  
*45*

**TOTALE**

**100**

**Art. 26**

*Fondo per il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo – art. 17 d) C.C.N.L. 01.04.2000.*

*L'applicazione dei seguenti istituti è subordinata all'approvazione da parte della Corte dei Conti delle code contrattuali sottoscritte il 19 luglio 2000.*

*Il presente fondo sarà utilizzato per remunerare i seguente istituti:*

**a) Lavoro ordinario notturno, festivo e festivo notturno**

**TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO - RIPOSO COMPENSATIVO**

*(art. 24 preintesa code contrattuali)*

- *1. abAl dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del riposo festivo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. B), maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.*
- 
- *2. abL'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.*
- 
- *3. abL'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.*
- 
- *4. abLa maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.*
- 
- *5. abAnche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. B), nella misura del 20%, nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno, la maggiorazione dovuta è del 30%.*
- 
- 

**b) Indennità di turno.**

**TURNAZIONI**

*(art. 22 preintesa code contrattuali)*

- *1. abGli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.*
- 
- *2. abLe prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una*

*distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.*

- 
- 3. *abI turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.*
- 
- 4. *abI turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.*
- 
- 5. *abAl personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:*
  - - *cf18 abturno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).*
  - • - *cf18 abturno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).*
  - • - *cf18 abturno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).*
- 6. *abL'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio di turno.*
- 
- 7. *abAgli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL del 1.4.1999.*
- 
- 

### **c) Indennità rischio**

- 1. *tababL'indennità di rischio, nella misura prevista dalla normativa vigente, viene erogata a tutto il personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale e precisamente:*
  - a) *tababPrestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;*
  - • b) *tababPrestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;*
  - • c) *tababPrestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da raccolta e smaltimento rifiuti solidi e urbani, da rimozione e seppellimento salme;*
  - • d) *tababPrestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, gallerie e da lavori di bonifica in terreni paludosi e opere fluviali;*
  - • e) *tababPrestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle centrali termiche e impianti di depurazione continua.*
  - • f) *tababPrestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.*

- 2. *tabab*L'indennità di rischio compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

- 
- 

- **d) Indennità di maneggio valori;**

- 

- 1. *tabab*Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità sono stabiliti come segue:

- 

- **VALORI MENSILI MANEGGIATI    IMPORTO INDENNITA'**

- *Fino a Lire 1.499.999    Lire 1.000*

- *Da Lire 1.500.000 a Lire 1.999.999    Lire 2.000*

- *Oltre Lire 2.000.000    Lire 3.000*

- 

- 2. *tabab*Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

- 

- 

- **e) Indennità di reperibilità**

- 

- 1. *tabab*Vengono individuate le seguenti aree di pronto intervento per servizi di emergenza per le quali l'Amministrazione può istituire il servizio di pronta reperibilità:

- - servizio di protezione civile (servizio tecnico e polizia municipale)

- - • servizio di Stato Civile e cimiteriale;

- 2. 18 I turni di reperibilità, con la individuazione dei dipendenti che debbano assicurare il servizio, saranno fissati all'inizio del periodo interessato dal responsabile dell'Area o Servizio.

- 

- 

- (Art. 23 preintesa code contrattuali)

- 

- Il Servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di L. 20.000 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

- 

- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

- 

- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti volontari.

- 

- L'indennità di reperibilità di cui al comma 1, non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta,

*comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.*

- 
- **3. 18** *La liquidazione delle indennità di cui sopra avverrà in base a prospetti riepilogativi mensili presentati dai dipendenti al Servizio Personale debitamente compilati e sottoscritti dal dipendente stesso e dal Responsabile di Area o Servizio competente. Il pagamento avverrà entro il secondo periodo di paga utile dalla consegna del modulo stesso al Servizio Personale.*
- 

- **4. 18** *La mancata liquidazione con le scadenze di cui sopra va motivata da parte del servizio personale e resa nota alle RSU, a cura del medesimo ufficio.*
- 
- 

- **Art. 27**

- *Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie "A", "B" e "C" - art. 17 e) C.C.N.L. 01.04.1999*
- 

- **1. 18** *Il Fondo viene suddiviso per le seguenti indennità e importi:*
- 

- **a) Guida scuolabus**
- 

- *Tale indennità viene riconosciuta per l'orario disagiato che gli autisti di scuolabus sono costretti ad effettuare. (almeno sei timbrature a giornata)*

- *Importo: Lire 8.000 giornaliera*
- 
- 

- **b) Servizio eventi calamitosi e protezione civile periodo invernale: 01 ottobre - 31 maggio (anno successivo)**
- 

- *Per servizio manutenzione strade si intendono i servizi relativi alla viabilità (sale, neve, frane ecc.).*

- *Il servizio invernale sicurezza viabilità necessita della disponibilità degli operatori a garantire la presenza 24 ore su 24. Questo per eventi calamitosi nel periodo da ottobre a maggio e, per quanto riguarda la squadra esterna ad effettuare il servizio di salatura a partire dalle ore 3.30 per quanto necessario in base all'ambito stagionale.*

- *Viene fissato per l'anno 2000 un budget di Lire 3.000.000, da ricontrattare per gli anni successivi, per n. 6 persone (per un totale di 18.000.000) a disposizione del Responsabile del servizio suddetto.*

- *Tale budget dovrà servire per il riconoscimento dell'impegno di ogni dipendente a garantire la sicurezza e viabilità delle strade comunali, tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio e delle eventuali sostituzioni o integrazioni che saranno rese necessarie.*
- 
- 

- **c) Indennità attività eccezionali, imprevedibili e non programmabili.**
- 

- *In caso di prestazione lavorativa svolta al di fuori del normale orario di servizio per attività eccezionali, imprevedibili e non programmabili viene riconosciuto, in aggiunta a quanto già dovuto, un importo giornaliero di Lire 80.000 per chiamate in giorni feriali e Lire 150.000 per chiamate in giorni festivi.*

- *La chiamata in servizio è a cura del Responsabile dell'Area o Servizio, del Sindaco o altre figure delegate.*

- *Tale indennità non è cumulabile con quella di cui alla lettera b).*
- *In caso di superamento del limite massimo di straordinario liquidabile il dipendente potrà usufruire per le ore residue dell'istituto della banca delle ore.*
- *Il limite massimo del budget spendibile per tale indennità è di Lire 5.000.000.*

•  
•

- *2. 18 La liquidazione delle indennità di cui al punto a) avverrà in base a prospetti riepilogativi mensili presentati dai dipendenti al Servizio Personale debitamente compilati e sottoscritti dal dipendente stesso e dal Responsabile di Area o Servizio competente. Il pagamento avverrà entro il secondo periodo di paga utile dalla consegna del modulo stesso al Servizio Personale.*

•

- *3. 18 L'ufficio Personale provvederà al pagamento delle indennità di cui ai punti b) e c) a seguito della comunicazione degli importi e dipendenti a cui liquidare tali indennità da parte del Responsabile dell'Area o Servizio.*

•  
•

• **Art. 28**

- *Fondo per compensare particolari condizioni di lavoro e responsabilità - art. 17 f) C.C.N.L. 01.04.1999*

•

- *1. 18 Il CCNL, pur avendo istituito l'area per le posizioni organizzative, conferma l'esistenza dell'indennità per particolari responsabilità. E' assolutamente necessario utilizzare questo strumento per evitare una proliferazione di posizioni organizzative e, al tempo stesso, per costruire un sistema di responsabilità intermedie, al quale collegare una quota di salario aggiuntivo.*

•

- *2. 18 In base all'individuazione delle posizioni alle quali conferire le indennità per particolari responsabilità e coordinamento sono stati individuati i criteri per la ripartizione delle risorse.*

•

- *1\*) Viene attribuita un'indennità annua alle posizioni professionali individuate Responsabili di servizio rapportata all'effettivo periodo di servizio.*

•

- *Tale indennità viene attribuita in base ai seguenti criteri:*

•

- *Quota base per il calcolo:*

- - *Lire 2.000.000 al personale appartenente alla categoria D*
- - • *Lire 1.800.000 al personale appartenente alla categoria C*

**Importo budget gestito**

**percentuale**

<i>Sino a Lire 70.000.000</i>	<i>30%</i>
<i>da Lire 70.000.000 a lire 300.000.000</i>	<i>40%</i>
<i>oltre Lire 300.000.000</i>	<i>50%</i>

**Tipo di coordinamento e responsabilità**

**percentuale**



<i>Amministrativo/contabile</i>	<i>40%</i>
<i>tecnico/amministrativo/contabile</i>	<i>50%</i>

*2\*) Viene attribuita un'indennità annua a coloro che coordinano unità operative:*

<u><i>Personale coordinato ed organizzato</i></u>	<u><i>importo</i></u>
<i>Fino a cinque</i>	<i>Lire 400.000</i>
<i>Oltre cinque</i>	<i>Lire 800.000</i>

*3\*) Al personale che effettua il “servizio civetta” ed attiva la squadra in caso di neve e ghiaccio, nel periodo da ottobre a maggio, viene corrisposta un'indennità di Lire 75.000 mensili.*

- *3. 18 Tali indennità vengono corrisposte mensilmente.*
- 
- *4. 18 L'indennità spettante alle posizioni di responsabilità sopra individuate il cui posto sia vacante o il cui titolare sia temporaneamente assente sarà corrisposta al dipendente di medesima qualifica o di qualifica immediatamente inferiore o superiore che supplisce l'assenza svolgendone di fatto le mansioni. Tale indennità è corrisposta in via aggiuntiva se lo stesso nel frattempo mantiene le mansioni e le responsabilità della propria posizione.*
- 
- *5. 18 L'indennità è annua e ragguagliata al periodo di effettiva presenza in servizio nella posizione di responsabilità; cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alla posizione individuata ed alle funzioni specialistiche e di responsabilità connesse.*
- 
- 
- 
- 
- *Art. 29*
- *Criteria generali per la costituzione del Fondo per la progressione economica orizzontale di categoria - art. 17, 2° comma C.C.N.L. 01.04.1999.*
- 
- *1. 18 La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili per parte del fondo per le “politiche di sviluppo delle risorse umane” e per la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17 comma 2, lettera B) e nel rispetto del limite di cui al 2° comma dell'art. 16 del CCNL 01.04.1999, a decorrere dall'anno 2001.*
  - *Il budget utilizzabile per le progressioni orizzontali è indicato nel prospetto allegato al presente accordo decentrato.*
- 
- *2. 18 Per i vari passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui agli articoli 24 e 25 del presente accordo.*
- 
- *3. 18 La valutazione è a cura dei Responsabili di Area che provvederanno a valutare tutto il personale a loro assegnato.*
- 
- *4. 18 La valutazione è esteso a tutto il personale e relative categorie dalla A alla D.*
-

- 5. 18 *Otterranno il passaggio nella posizione economica superiore i primi classificati per Ente, a prescindere dalle categorie di appartenenza, che avranno conseguito un punteggio non inferiore a 265 (duecentosessantacinque) con un minimo di due anni di anzianità nella posizione economica inferiore al 1° gennaio di ogni anno.*
- 
- 6. 18 *A parità di punteggio si darà precedenza al dipendente che avrà conseguito la maggior valutazione (colonna B) in corrispondenza della voce “valutazione attività professionale”.*
- 
- 7. 18 *Limitatamente all’anno 2000, per i dipendenti che si trovino nella posizione economica iniziale all’interno di ciascuna categoria B1, B3, C1 e D1 e che abbiano comunque raggiunto il punteggio minimo sopraindicato.*
  - *Saranno attivate due selezioni per la progressione economica applicando il relativo sistema di valutazione:*
    - - *la prima con decorrenza 01/01/2000 per i dipendenti che abbiano 3 (tre) anni di anzianità alla stessa data,*
    - - *la seconda con decorrenza 16/11/2000 per i dipendenti che abbiano 3 (tre) anni di anzianità alla stessa data.*
- 8. 18 *Con decorrenza 01/12/2000 (anche economica) verrà effettuata una successiva selezione per tutte le categorie con esclusione del personale incaricato delle posizioni organizzative, applicando i criteri di cui al punto 5.*
- 
- 9. 18 *In considerazione del fatto che, pur effettuando un’attività di formazione dei “valutatori”, potrebbero emergere difficoltà applicative nei criteri di valutazione, il Nucleo di valutazione procederà alla verifica delle valutazioni e, ove sarà necessario, a colloqui con i singoli Responsabili di Area, basati sui parametri di riferimento e volti a verificare le professionalità ed il potenziale dei candidati alla progressione, con particolare riferimento alle attitudini all’innovazione (tecnologia, organizzazione del lavoro, flessibilità) e all’orientamento all’utenza. L’esito dei suddetti colloqui sarà integrato con le valutazioni dei dirigenti al fine di formare una graduatoria.*
- 
- 10.8 *Dopo la valutazione, eventualmente integrata secondo quanto in precedenza previsto, i Responsabili di Area trasmettono copia della scheda a ciascun dipendente, al Nucleo di valutazione e al Servizio personale per le relative liquidazioni.*
- 
- 11.8 *La valutazione è annuale e potranno essere valutati i dipendenti con almeno due anni di anzianità nella categoria di provenienza all’1 gennaio nell’anno in cui viene indetta la selezione. Le prime valutazioni saranno effettuate entro 60/90 giorni dalla firma del contratto integrativo.*
- 
- 12.8 *In caso di residui o progressioni economiche non attribuite, le somme andranno ad incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l’anno successivo.*
- 
- 13.8 *Alla valutazione dei Responsabili di Area provvede il Direttore Generale ove nominato, in mancanza provvede il Nucleo di valutazione.*

**COMUNE DI MONZUNO**

**FONDO PER I COMPENSI RELATIVI AL LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2000  
ART. 14 C.C.N.L. ENTI LOCALI E REGIONI 01.04.1999**

<b>ARTICOLO, COMMA</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b><u>A DETRARRE</u></b>	<b>IMPORTO</b>
<i>Art. 14, comma 1</i>	<i>Risorse finanziarie destinate nell'anno 1998 al fondo di cui all'art. 31 - comma 2° - lett. a) CCNL 06/07/1995</i>		

25.423.981

*Art. 14, comma 1*

*Art. 15, comma 1, a) A detrarre le somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario al personale delle ex qualifiche 7° e 8° incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative. (anno 2000 10/12)*

1.869.410

0

*Art. 14, comma 2* Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività Elettorale  
*Protezione civile (code)*

*Art. 14, comma 3* A detrarre eventuali risparmi per lavoro straordinario

0

*Art. 14, comma 1* A decorrere dal 31/12/1999, riduzione del 3% (su L. 25.423.981)  
762.720

0

**TOTALE FONDO STRAORDINARIO anno 2000**

22.791.771

ALLEGATO B

COMUNE DI MONZUNO (BO)

RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
PER LA PRODUTTIVITA RELATIVA ALL'ANNO 2000

C.C.N.L. ENTI LOCALI E REGIONI 01.04.1999

ART. 15

COMMA LETT. DESCRIZIONE IMPORTO

1° a) Art. 31 - comma 2° - lett. b) CCNL 1995:

Turno

Reperibilità

Rischio

Maneggio valori

Orario notturno-festivo-notturno festivo

Disagio (funerali, matrimoni, feste, gite, scuolabus, ecc.) 19.746.707

0

3.548.714

640.000

0

2.122.993

13.435.000

1° a) Art. 31 - comma 2° - lett. c) CCNL 1995:

Risorse per particolari posizioni di lavoro o responsabilità

11.549.997

1° a) Art. 31 - comma 2° - lett. d) CCNL 1995:

Risorse destinate per la qualità della prestazione individuale

0

1° a) Art. 31 - comma 2° - lett. e) CCNL 1995:

Risorse per la produttività collettiva

64.272.572

TOTALE RISORSE ANNO 1998

95.569.276

95.569.276

1° a) Eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della Legge 662/96  
(quota 20% economie di spesa per la trasformazione tempo pieno/tempo parziale)

0

1° a) Quota di parte delle risorse di cui all'art. 31, comma 2 lett. a) CCNL 1995  
(straordinari) destinata per l'anno 1999 al personale delle ex 7° e 8° Q.F. incaricato delle  
funzioni dell'area delle posizioni organizzative, calcolate in proporzione al numero dei  
dipendenti interessati

25.423.981 : 34 (dipendenti al 31/12/1999) x 3 x 10/12 =

1.869.410

1° b) *Eventuali risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 32 CCNL 6.7.1995 e art. 3 CCNL 16.7.96 (0,5%)*

0

1° c) *Risparmi di gestione ai sensi dell'art. 32 comma 1 secondo periodo CCNL 6.7.95 e art. 3 del CCNL 16.7.96 (0,2%)*

0

1° d) *Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali)*

0

1° e) *Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale*

0

1° f) *Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3 del D.Lgs n. 29/1993 (indennità, incentivi od altro erogati ai propri dipendenti al di fuori delle normative dei contratti collettivi)*

0

1° g) *Risorse già destinate per l'anno 1999 al pagamento del L.E.D. al personale in servizio (consolidato)*

18.654.870

1° h) *Le risorse destinate nel 2000 al pagamento dell'indennità di Lire 1.500.000 al personale inquadrato nella ex 8° Q.F. (10/12 Ing. Milani)*

1.250.000

1° i) *Minori oneri derivanti da una riduzione stabile posti personale dirigenziale (applicabile alle Regioni)*

0

1° j) *Incremento dello 0,52% del monte salari anno 1997 con decorrenza 31.12.1999  
Lire 1.510.198.486 x 0,52%*

7.853.032

1° k) *Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (legge 109/1994) Capitolo a parte – sentire Milani*

1° l) *Quota di salario accessorio che potrà essere acquisita a seguito del trasferimento di personale in attuazione di processi di delega o di trasferimento di funzioni amministrative sia dallo Stato che da parte di altri Enti del comparto*

0

1° m) *Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 (riduzione 3%)*

762.720

**TOTALE RISORSE "A"**

125.959.308

**RIDUZIONI:**

*Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e ex 1° -2° Q.F. ai sensi dell'art. 19, comma 1, del C.C.N.L. 01.04.1999 Anno 2000*

463.760

*La quota relativa alla lettera g) dell'art. 15 del C.C.N.L. del 01.04.1999 destinata al finanziamento delle posizioni di lavoro di primo inquadramento nel sistema di classificazione già in possesso del L.E.D. (da pagare anno 2000 presunto)*

17.354.883

*Oneri autofinanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato con trattamento accessorio anno 2000: n. 3 incaricati dell'area delle posizioni organizzative per 10/12.*

**TOTALE RIDUZIONI "B"**

17.818.643

**TOTALE RISORSE ANNO 2000:**

*Risorse anno 2000 (Totale risorse "A" – Totale riduzioni "B")*

108.140.665

**TOTALE COMPLESSIVO "C"**

**EVENTUALE INTEGRAZIONE DELLE RISORSE**

**ART. COMMA DESCRIZIONE IMPORTO**

**15 2°** *Integrazione delle risorse a decorrere dall'01/04/1999 sino a un importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997*

*Lire 1.510.198.486 x 1,2%*

18.122.382

**15 5°** *Risorse aggiuntive in caso di ampliamento di organico o di attivazione di nuovi*

*servizi a parità d'organico*

*6.382.070*

*16 1° Integrazione delle risorse dall'01/06/1999 per gli Enti in condizioni di "virtuosità economica"*

*0*

**TOTALE INTEGRAZIONE "D"**

*24.504.452*

**TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2000 (C+D)**

*132.645.117*

**ONERI**

*Oneri previdenziali ed assistenziali (23,80% + 2,424% = 26,224%)*

*I.R.A.P. 8,50%*

**TOTALE ONERI**

**TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' 2000 COMPRENSIVO DI ONERI**

## COMUNE DI MONZUNO

**UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLO  
RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2000  
ART. 17 C.C.N.L. ENTI LOCALI E REGIONI 01.04.1999**

**COMMA, LETTER DESCRIZIONE IMPORTO**

2, a)

*Incentivi produttività e miglioramento servizi.*

*Presunto*

58.000.000

2, b) *Fondo progressione economica (comprende L.E.D.)*

*Progressione da pagare 2000*

*Progressione consolidata da utilizzare*

*Somme aggiuntive per progressione*

*Totale progressione*

*17.354.883*

*1.299.987*

*18.700.013*

---

37.354.883

2, d) *Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo, festivo-notturno.* *Presunto*

12.000.000

2, e) *Indennità per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.*

*Presunto*

30.000.000

2, f) *Indennità per particolare responsabilità categorie B e C (quando non applicato art. 11 nuovo ordinamento) o D (eventuali posizioni non incaricate area posizioni organizzative*

*Presunto*

12.500.000

2, g) *Compensi per specifiche attività e prestazioni – Fondo per la progettazione (l'utilizzo di tali risorse è disciplinata con contrattazione decentrata art. 4 c. 2 lett. h) c.c.n.l.)*



*150.000.000*

*TOTALE circa*

•