

**COMUNE DI SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO**  
**Provincia di Bologna**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
 C.C.N.L. 1998-2001 DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE  
 REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI**

\*\*\*\*\*

L'anno Duemila addì Ventuno del mese di Novembre alle ore 9 si è riunita presso la Sede Municipale la delegazione trattante, di parte pubblica e sindacale, per sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente dell'Ente ai sensi degli artt.4 e 5 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro 1998/2001 per il personale del comparto "Regioni-Autonomie Locali" sottoscritto l'1.4.99.

Sono presenti:

- A) per la delegazione trattante di parte pubblica, i signori:

-	POLI	LUCIANO	Presidente
-	MOSCHETTA	MARILIA	
-	BRUSORI	BRUNO	
-	SANTARINI	MORENO	
-	LAZZARI	PATRIZIA	

- B) per la delegazione trattante di parte sindacale, i signori:

B1) - R.S.U

-	PAGNINI	ALIDA	
-	ZULLO	ALESSANDRO	
-	RINALDI	MAURIZIO	
-	STEFANELLI	ARMANDA	

B2) Rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie CCNL

-	NEGRONI	CARLO	CGIL/FP
-	CESARI	ANGELO	FPS/CISL
-	BRUSORI	FRANCESCO	DI.C.C.A.P.
-	CANDIDO	GIUSEPPINA	FPS/CISL

Funge da segretario verbalizzante Tonelli Silvana, impiegata.

La delegazione trattante di parte pubblica è stata regolarmente costituita con deliberazione di Giunta Municipale n.66 del 3.5.1999, esecutiva.

La delegazione trattante di parte sindacale è stata regolarmente costituita:

a) per le R.S.U.: con verbale della Commissione Elettorale in data 26.11.1998.

b) per i rappresentanti territoriali delle OO.SS. che hanno sottoscritto il vigente CCNL: con comunicazioni diverse trasmesse dalle diverse rappresentanze sindacali al protocollo dell'Ente.

Visto:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente del comparto Regioni-Enti Locali stipulato l'1.4.1999, valido per il quadriennio 1998-2001 e da valere agli effetti giuridici dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 2001 e agli effetti economici dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999;
- il contratto sul nuovo ordinamento professionale per il personale dipendente sottoscritto il 31.3.1999;
- il CCNL integrativo del 14.9.2000;
- la determinazione dell'Area Economico Finanziaria n.70 del 13.11.2000 con la quale vengono determinate le risorse da destinare allo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2000.

## **SI APPROVA IL SEGUENTE ACCORDO DECENTRATO**

### **Art.1**

#### **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 al miglioramento dei servizi all'utenza e 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 al lavoro straordinario;
- Sperimentare e radicare nei servizi comunali modelli di organizzazione del lavoro per i programmi e i progetti sul pieno coinvolgimento del personale fin dalla fase propositiva.

## **Art. 2**

### **Determinazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva**

Il CCNL 1.4.1999 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 di cui al CCNL 31.3.99;

Le disponibilità economiche vengono calcolate annualmente, per ogni esercizio finanziario.

Con riferimento al 2<sup>a</sup> comma dell'art.15, nel rispetto delle disponibilità di bilancio accertata dal Nucleo di Valutazione, per l'anno 2000, si incrementa il fondo annuale per le politiche di sviluppo fino all'importo massimo dell'1,2% Con riferimento al 5<sup>a</sup> comma dell'art.15 per l'anno 2000 si incrementa il fondo per la somma di L.5.000.000, a seguito dell'attivazione del nuovo servizio intercomunale della Polizia Municipale.

Tali incrementi verranno ridiscussi annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Il lavoro straordinario conserva un suo autonomo finanziamento, esterno al Fondo unico, come definito dall'art.14 del CCNL 1.4.1999.

## **Art. 3**

### **Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva**

La delegazione trattante, una volta definita l'entità, deve individuare la destinazione e le relative quote, su cui suddivide il Fondo, con l'obiettivo prioritario di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, collegate al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate dall'art.15 per le finalità previste dall'art.17 del CCNL 1.4.99, per l'anno 2000, avverrà secondo quanto previsto dall'allegato A) e così riassunte:

N.ORDINE	DESTINAZIONE	IMPORTO
A)	PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	27.460.000
B)	INDENNITA' ACCESSORIE	26.000.000
C)	INDENNITA' DISAGIO CAT.A) B) C)	12.000.000
D)	INDENNITA' RESPONSABILITA'	4.000.000
E)	PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	41.140.000
F)	PRESTAZIONI PREVISTE DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE	5.000.000
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>115.600.000</b>

#### **Art.4**

#### **Fondo per il compenso del lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario è compiutamente normato e disciplinato dall'art.14 del CCNL 1.4.99 e dall'art.38 del CCNL integrativo del 14.9.2000, con decorrenza dal 15/9/2000.

Valgono, ai fini di una più compiuta ed esauriente disciplina della presente materia, le disposizioni di cui all'art.38/bis e 39 del suddetto contratto.

Per l'anno 2000 l'ammontare di tale Fondo è indicato nell'allegato A).

Per la suddivisione del fondo alle singole aree, nel limite del fondo a disposizione e nel limite massimo individuale di 180 ore, si terrà conto del numero dei dipendenti che hanno chiesto la corresponsione del compenso.

L'Amministrazione Comunale si impegna a fornire alla RSU, alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti, potrà richiedere l'esame congiunto per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione dello straordinario e per individuare soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche intervenendo su una diversa modulazione dell'orario di servizio e di lavoro.

## **Art. 5**

### **Ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse e per la produttività**

#### **Progressione economica orizzontale**

In sede di contrattazione decentrata le parti concordano annualmente la quota da destinare al fondo specifico delle progressioni economiche orizzontali, previsto dall'art.17 – 2<sup>a</sup> comma – lett.b) CCNL 1.4.99, nel rispetto del limite di cui al 2<sup>a</sup> comma dell'art.16 a partire dall'anno 2001.

Per i vari passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui all'allegato B).

La valutazione è estesa al personale di tutte le categorie (dalla A alla D);

La valutazione è a cura dei Responsabili di Area che provvederanno a valutare tutto il personale a loro assegnato. Alle valutazioni dei Responsabili di Area provvede il Direttore Generale, ove nominato, in mancanza il Nucleo di Valutazione.

La valutazione è annuale con decorrenza 1.1 di ogni anno e potranno partecipare alla selezione i dipendenti con almeno 2 anni di anzianità nella categoria di provenienza al 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno in cui viene indetta la selezione.

La valutazione dei meriti avverrà tramite una procedura di valutazione del dipendente che troverà il suo completamento in un report redatto e firmato dai soggetti sopra individuati (all.B);

Le proposte formulate dai soggetti valutatori verranno sottoposte ad un esame tecnico in una apposita riunione collegiale; otterranno il passaggio nella posizione economica superiore i primi classificati, in ciascuna delle categorie, che avranno conseguito un punteggio non inferiore a 65. A parità di punteggio si darà la precedenza al dipendente che avrà conseguito il maggior punteggio derivante dalla somma delle voci "prestazione individuale" e "risultati conseguiti". Se a seguito dell'attribuzione del maggior punteggio, due o più candidati risultino ancora a pari punteggio, si darà la preferenza al candidato con maggiore anzianità di servizio.

In considerazione del fatto che, pur effettuando una attività di formazione dei "valutatori" potrebbero emergere difficoltà applicative nei criteri di valutazione, il Nucleo di Valutazione, se richiesto, potrà procedere alla verifica delle valutazioni e, ove 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 (tecnologica, organizzativa 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.

Dopo la valutazione, eventualmente integrata secondo quanto in precedenza previsto, i Responsabili trasmetteranno copia della scheda a ciascun dipendente, e l'esito della selezione al Nucleo di valutazione e al Servizio Personale per quanto di competenza.

L'esito della selezione sarà resa nota mediante affissione all'albo pretorio e nella bacheca sindacale entro 15 giorni dalla conclusione delle operazioni.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili nell'anno.

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.

Viene stabilito in giorni 15 il termine entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.

Sulle controversie derivanti dalla valutazione potrà essere attivato, a richiesta del dipendente, un confronto con il valutatore; il lavoratore potrà avvalersi della tutela di un rappresentante sindacale.

L'insorgere di eventuali contestazioni, sarà oggetto di esame congiunto per individuare possibilmente soluzioni condivise, anche con l'ausilio dell'apposita commissione bilaterale, se costituita ai sensi dell'art. 25, 1<sup>a</sup> comma, del CCNL 01/04/1999.

L'attivazione del nuovo sistema di progressione orizzontale, potrà richiedere delle correzioni che le parti possono introdurre anche nell'arco della durata del presente accordo, avvalendosi del contributo dell'apposita commissione bilaterale di verifica, se costituita o del Nucleo di Valutazione.

Ai sensi dell'art.12, comma 3<sup>a</sup>, del CCNL 31.3.99 fino al 31.12.2001 la progressione economica di cui all'art.5 del personale con profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle rispettive categorie può svilupparsi fino all'acquisizione degli incrementi retributivi corrispondenti, rispettivamente ai valori B4 e D3. Dall'1.1.2002 la predetta norma transitoria decade automaticamente e non occorre una nuova disciplina contrattuale per disapplicarla.

### **Norma transitoria di prima applicazione della progressione economica orizzontale**

Limitatamente all'anno 2000 sarà attivata una selezione unica per tutti i dipendenti che abbiano raggiunto il punteggio minimo sopraindicato, con una anzianità di servizio di anni 1 all'1.1.2000 e con i criteri previsti nell'All.B).

La progressione economica sarà attribuita ai dipendenti, primi in graduatoria, secondo l'ordine di merito, con decorrenza **1.5.2000**, fino all'assorbimento della spesa di £.11.000.000;

Ai rimanenti nella suddetta graduatoria, verrà attribuita la progressione economica, con decorrenza **1.12.2000**, sino al raggiungimento della spesa di £.2.000.000.

Le suddette valutazioni saranno effettuate entro 60/90 giorni dalla firma del presente contratto integrativo.

Resta convenuto e concordato che per l'anno 2000 il solo limite da rispettare è quello della somma individuata nel rispettivo fondo.

Dall'anno 2001, giusta dichiarazione congiunta n.4 delle code contrattuali, è operante l'obbligo del rispetto del costo medio di categoria.

In virtù di detto obbligo, ove si accerti che le selezioni per l'anno 2000, abbiano sfiorato detto baricentro di una o più categorie, l'Ente non avvierà la selezione per l'anno 2001, per le categorie interessate, tranne nel caso in cui si rendessero disponibili risorse in virtù di progressioni verticali, dimissioni di dipendenti ecc.

## **Indennità accessorie**

### **1) Indennità di turno**

L'istituto del turno è interamente e compiutamente disciplinato dall'art.22 del CCNL integrativo del 14.09.2000, con decorrenza dal 15.09.2000 e compete al personale che opera in strutture che prevedono un'erogazione di servizi lavorativi di almeno 10 ore. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

L'indennità di turno spetta al personale che effettua la prestazione lavorativa con le modalità soprariportate e costituisce elemento indennizzante del condizionamento che la rotazione del turno di orario determina per l'utilizzo del tempo libero.

A tal fine si individua il seguente servizio:

- polizia municipale.

Il pagamento avverrà mensilmente su relazione e autorizzazione alla liquidazione del Responsabile dell'Area interessata, consegnata all'Ufficio Personale entro il 10 del mese successivo.

### **2) Indennità di rischio**

L'indennità di rischio è interamente disciplinata dall'art.37 del CCNL integrativo del 14.09.2000, con decorrenza dal 15.09.2000.

Premesso che in tale contesto sono salvaguardate le condizioni di rischio già riconosciute presso questo Ente, le ulteriori attività lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate dal medico competente in base al D.lgs. 626/94; ai dipendenti che svolgono dette prestazioni è corrisposta l'indennità di cui al 2° comma dell'art.37 (€ 40.000). Ai fini di quanto previsto nel richiamato art.37, 1° comma, l'Ente, con accordo sindacale decentrato firmato il 30/3/1998, ha riconosciuto le seguenti prestazioni lavorative con esposizione a rischio:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivanti e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da raccolta e smaltimento rifiuti solidi e urbani, da rimozione.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, gallerie e opere fluviali;
- e) Prestazioni 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'impegno di antiparassitari.

Vengono individuate ulteriori attività lavorative soggette a rischio, giusta certificazione del medico competente dell'AUSL Bologna Sud – Medicina del Lavoro in data 28/07/2000:

- prestazioni che comportano esposizione diretta e continua con polveri ambientali, detersivi e disinfettanti, contatto con materiale potenzialmente infetto, movimentazione assistiti (assistenti domiciliari);

Ulteriori figure professionali aventi diritto a tale indennità potranno essere individuate, successivamente e aggiunte all'elenco soprariportato, in base a modificazioni nell'organizzazione del lavoro che comporti la loro esposizione a rischio nelle mansioni espletate.

L'indennità compete per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio e quindi per i soli giorni di servizio.

Il pagamento avverrà mensilmente su relazione e autorizzazione alla liquidazione del Responsabile dell'Area interessata, consegnata all'Ufficio Personale entro il 10 del mese successivo.

### 3) Indennità di reperibilità

La materia, compiutamente disciplinata dall'art.23 del CCNL del 14.09.2000, si applica a decorrere dal 15.09.2000.

Vengono individuate le seguenti aree di pronto intervento per i servizi di emergenza, per le quali l'Amministrazione istituisce il servizio di pronta reperibilità:

- Servizio Demografico: per la domenica e giorni festivi, per 12 ore.
- Servizio Lavori Pubblici e Ambiente: per n.12 mesi all'anno (squadra servizio neve + tecnico responsabile, per il periodo gennaio/marzo - novembre/dicembre + squadra di pronto intervento per i restanti mesi);
- Servizio Polizia Municipale, in convenzione con il Comune di Castiglione dei Pepoli.

I turni di reperibilità, con la individuazione dei dipendenti che debbono assicurare il servizio, saranno fissati all'inizio del periodo interessato dal Responsabile dell'Area.

Il pagamento avverrà su relazione e autorizzazione alla liquidazione da parte del Responsabile dell'Area interessata, consegnata all'Ufficio Personale entro il 10 del mese successivo.

### 4) Indennità di maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati (rapporto totale dei valori maneggiati durante l'intero anno, suddiviso per 12 mesi).

Gli importi di tale indennità sono stabiliti come segue:

VALORI MENSILI MANEGGIATI	IMPORTO INDENNITA'
Fino a L. 1.499.999	L. 1.000
Da L. 1.500.000 a L. 1.999.999	L. 2.000
Oltre L. 2.000.000	L. 3.000

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

Il pagamento avverrà annualmente su relazione e autorizzazione alla liquidazione da parte del Responsabile dell'Area interessata.

### 5) Indennità di lavoro festivo, notturno, notturno/festivo

Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del riposo festivo settimanale e presta attività lavorativa la domenica o nel giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2 lett.b) CCNL 14.9.2000 maggiorata del 50%, con diritto ad una giornata di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale o nel giorno del Santo Patrono dà titolo, a richiesta del dipendente a riposo compensativo, equivalente al servizio prestato senza maggiorazione oraria, o alla corresponsione del compenso del lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo a richiesta del dipendente, al riposo compensativo equivalente al servizio prestato, o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

La maggiorazione prevista al 1<sup>a</sup> comma è cumulabile con un altro trattamento accessorio collegato alla prestazione, ad esempio disagio, ma non con l'indennità di turno.

La maggiorazione od il riposo compensativo competono unicamente fino alla durata della normale prestazione lavorativa, per cui nel caso si dovesse eccedere da questa, le prestazioni aggiuntive sono da considerarsi come straordinarie e come tali compensate.

Anche in assenza di rotazione per turno al dipendente che presta lavoro ordinario notturno o festivo è dovuta una maggiorazione nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Il pagamento avverrà su relazione e autorizzazione alla liquidazione da parte del Responsabile dell'Area interessata, consegnata all'Ufficio Personale entro il 10 del mese successivo.

### **Indennità per l'esercizio di attività particolarmente disagiate cat. A) – B) – C)**

Le presenti indennità, consistono in un importo mensile/orario/giornaliero/ad intervento legato alla presenza in servizio, da erogare alle figure professionali che svolgono continuativamente e saltuariamente attività disagiate.

Le indennità di disagio che verranno riconosciute con decorrenza 1.1.2000 sono le seguenti:

MANSIONI	COMPETENZA	IMPORTO
----------	------------	---------

<p>SERVIZIO INVERNALE SICUREZZA VIABILITA' (VIGILANZA NEVE)</p> <p>a) il servizio in parola è previsto da novembre a marzo di ogni anno;  b) il servizio deve coprire 24 ore al giorno nei festivi e 18 ore nei feriali, e per quanto riguarda la squadra esterna il servizio consiste nella salatura a partire dalle ore 3,30 nonché quello di spalatura neve.</p>	<p>MENSILE (MAX 5 MESI)</p>	<p>125.000  300.000  (dall'1.11)  L'indennità viene raddoppiata nella eventualità che il servizio venga svolto da una sola persona.</p>
<p>ESUMAZIONE SALME</p> <p>Il servizio pur essendo attualmente affidato in appalto può talvolta richiedere la presenza di personale dipendente per intervenire in particolari casi di emergenza o forza maggiore</p>	<p>GIORNALIERA (MIN.3 ORE)</p>	<p>30.000</p>
<p>ASFALTATURA STRADE</p> <p>Il servizio comporta una esposizione diretta al contatto con catrame e vapori, ed in presenza di traffico.</p>	<p>ORARIA</p>	<p>1.000</p>
<p>PARTICOLARI ARTICOLAZIONI DI ORARIO DI SERVIZIO PER IL PERSONALE AUTISTI SCUOLABUS:</p> <p>Data la caratteristica propria del servizio, il personale ad esso adibito è costretto ad effettuare almeno 6 timbrature giornaliere.</p>	<p>GIORNALIERA</p>	<p>12.000</p>
<p>PRESTAZIONE LAVORATIVA AL DI FUORI DEL NORMALE ORARIO DI SERVIZIO PER ATTIVITA' ECCEZIONALI, IMPREVEDIBILI E NON PROGRAMMABILI.</p>	<p>AD INTERVENTO</p>	<p>50.000</p>

L'importo di £.50.000 ad intervento sarà riconosciuto solo qualora non rientri nella giornata di reperibilità. Tale importo sarà riconosciuto anche al personale di P.M.

quando, in casi eccezionali, gli venga richiesto di iniziare il servizio nel Comune diverso da quello di appartenenza.

In ragione di quanto sopra, l'Ente, pur ricorrendo all'istituto della reperibilità, di cui al precedente punto 3, non è in grado di fronteggiare tutti i servizi, per cui occorre pertanto fare riferimento all'art.17, comma 2°, lett.e), che prevede un'indennità che non è predeterminata dalla norme contrattuali di che trattasi, per cui la stessa va definita in sede decentrata, in modo forfettario e omnicomprensivo di altri compensi, previsti per i medesimi, dalle norme contrattuali stesse a qualsiasi titolo.

Il pagamento avverrà su relazione e autorizzazione alla liquidazione da parte del Responsabile dell'Area interessata, consegnata all'Ufficio Personale entro il 10 del mese successivo.

### **Indennità per messi notificatori**

La materia, compiutamente disciplinata dall'art.54 del CCNL del 14.09.2000, si applica a decorrere dall'1.1.2001.

Per quanto sopra si definisce la quota spettante al Messo per ogni notificazione a pagamento nella misura del 30% della quota complessiva rimborsata al Comune.

### **Indennità per particolari responsabilità e coordinamento**

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 costruire un sistema di responsabilità intermedie, al quale collegare una quota di salario aggiuntivo, che permetta la costruzione di un sistema a responsabilità diffusa.

In questo contesto le parti prendono atto del modello organizzativo di questo Ente; quanto prima l'ente adotterà il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Vengono individuate le seguenti indennità annue:

1. Al personale della Cat.C che ha responsabilità di procedimenti  
ai sensi della legge 241/90: ..... L. 1.000.000
2. Al personale della Cat.C che ha responsabilità di servizio L. 2.000.000

Le suddette indennità non sono cumulabili.

Il pagamento avverrà su relazione e autorizzazione alla liquidazione da parte del Responsabile dell'Area interessata.

### **Compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività ed il miglioramento dei servizi**

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.

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 al PEG 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.

Sulla base di quanto sopra, sui criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi e metodologie di valutazione, si disciplina quanto segue.

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, alle loro categorie di appartenenza con il seguente parametro:

Categoria	parametro
A- B	130
C	165
D	215

Sulla base delle somme a disposizione i Responsabili di Area elaboreranno obiettivi e programmi che siano congruenti con gli obiettivi di PEG 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 corenza 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 paragrafi e 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.

La quota individuale di incentivo di produttività annua potenziale viene collegata al punteggio effettivamente conseguito come segue:

Categorie A – B1	30% raggiungimento obiettivi 30% valutazione prestazioni individuali 40% presenza in servizio
Categorie B3 – C	30% raggiungimento obiettivi 40% valutazione prestazioni individuali 30% presenza in servizio
categoria D (non APO)	45% raggiungimento obiettivi 35% valutazione prestazioni individuali 20% presenza in servizio

Per il raggiungimento degli obiettivi collettivi si applicano i seguenti parametri:

- |                                    |   |          |
|------------------------------------|---|----------|
| - Risultato non raggiunto          | = | punti 0  |
| - Risultato parzialmente raggiunto | = | punti 5  |
| - Risultato totalmente raggiunto   | = | punti 10 |

### **La valutazione degli obiettivi**

Gli obiettivi dovranno essere:

1. Riferiti sia alla normale operatività che a eventuali attività di natura straordinaria;
2. Opportunamente selezionati, sfidanti ma realisticamente raggiungibili;
3. In grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione 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. Concordati ad inizio periodo con i valutati
5. Definiti in modo chiaro e sintetico
6. Associati ad indicatori e a parametri, quantitativi e/o qualitativi, di verifica misurabili e definiti ad inizio periodo.

### **Valutazione individuale**

La valutazione individuale dovrà tenere conto dei seguenti criteri:

1. Risultati conseguiti
2. Arricchimento professionale
3. Disponibilità alla flessibilità aziendale (concertate con le RSU e OO.SS) in rapporto alle mansioni del profilo professionale
4. Valutazione attività
5. Contributo al miglioramento dell'organizzazione e alla semplificazione delle procedure per le categorie B3 – C - D.

### **Cat.A - B1**

Risultati conseguiti	max punti 40
Arricchimento professionale	max punti 20
Valutazione attività	max punti 40

### **Categorie B3 – C**

1. Risultati conseguiti	max punti	35
2. Arricchimento professionale	max punti	20
3. Valutazione attività	max punti	45

### **Categoria D**

4. Risultati conseguiti	max punti	40
5. Arricchimento professionale	max punti	15
6. Valutazione attività	max punti	45

Vengono pertanto utilizzate le schede di valutazione di cui all.C)

### **Valutazione della presenza in servizio**

1. Assenza annuale	da 1 a 15 giorni	ininfluente
2. Assenza annuale	dal 16 <sup>^</sup> giorno	in proporzione

Considerata una presenza convenzionale piena di 365/366 giorni all'anno, da tale presenza teorica saranno dedotte tutte le assenze dal servizio dovute a cause diverse da:

- Periodi di astensione obbligatoria per maternità
- Infortuni sul lavoro
- Scioperi e permessi sindacali
- Riposi compensativi
- Permessi per legge 104
- Assenze dovute per legge
- Donazione sangue, midollo osseo ed altre assenze di carattere solidaristico
- Ferie e permessi brevi
- Festività soppresse
- Giornate di recupero per ore straordinarie
- Congedi per diritto allo studio – 150 ore
- Lutto e gravi motivi familiari
- Visite mediche, esami prenatali e accertamenti clinici delle lavoratrici gestanti.

In caso di quote non attribuite, le somme andranno ad incrementare il Fondo unico per l'anno successivo.

Per l'anno 2000, fase transitoria, saranno utilizzati i criteri del decorso anno, tenendo a riferimento il Peg, assegnato ai responsabili di Area, con in dettaglio i relativi obiettivi, giusta deliberazione della G.M.n.21 del 23.3.2000.

Ai sensi dell'art.6 comma 10 delle code contrattuali, i trattamenti di cui ai commi precedenti, sono applicati al personale con rapporto di lavoro part-time per intero qualora il raggiungimento degli obiettivi individuati dai piani di lavoro non sia direttamente collegato con la presenza in servizio, nel qual caso ciò dovrà essere espressamente indicato nel piano di lavoro; se il raggiungimento stesso è collegato alla presenza in servizio, i compensi sono ridotti proporzionalmente all'orario di lavoro.

### **Tempistica delle valutazioni**

La tempistica delle valutazioni, legata all'erogazione del salario aziendale, sarà la seguente:

1. Entro il 31 gennaio riunione di organizzazione delle varie aree per illustrare e confrontare la fattibilità degli obiettivi collettivi e determinare di conseguenza cosa ci si attende dal singolo dipendente;
2. Verifica intermedia: entro il 31 luglio confronto sull'andamento delle attività e verifica della valutazione del singolo;
3. 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 all.C).
4. Liquidazione compensi: entro il 31 marzo dell'anno successivo.

### **Incentivi per specifiche prestazioni**

1) Oggetto del presente articolo è la ripartizione del fondo interno per le attività di progettazione di cui all'art.18, primo comma, della legge 11.2.1994 n.109 e successive modificazioni ed integrazioni, in attuazione del dettato di cui all'art.18, comma 1 bis della citata legge, introdotto dall'art.6, comma 13, della legge 13.5.1997 n.127.

Il Fondo è determinato nella misura dell'1,5% (uno virgola cinque per cento) dell'importo posto a base di gara di un'opera o lavoro ed è ripartito secondo i seguenti criteri che saranno recepiti in apposito regolamento:

**PER LIVELLO DI PROGETTAZIONE:**

- ◆ Progetto preliminare 10%
- ◆ Progetto definitivo 40%
- ◆ Progetto esecutivo 50%

Per opere di manutenzione straordinaria:

- ◆ Progetto preliminare 30%
- ◆ Progetto definitivo 70%

#### DESTINATARI PER ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE:

- |  |     |
|--|-----|
| a) Coordinatore/ Responsabile Unico del Procedimento | 20% |
| b) Progettista                                       | 50% |
| c) Disegnatore ed elaboratore computi                | 20% |
| d) Operatore addetto all'elaborazione dati           | 10% |

#### DESTINATARI PER ATTIVITA' DI PIANIFICAZIONE:

- |   |     |
|---|-----|
| a) Coordinatore/Responsabile Unico del procedimento | 15% |
| b) Progettista                                      | 55% |
| c) Disegnatore                                      | 20% |
| d) Collaboratori                                    | 10% |

2) Al fine di garantire lo svolgimento dei corsi di educazione stradale nelle scuole medie si destina una quota di L.500.000, finanziata coi proventi delle sanzioni amministrative al Codice della Strada, da erogarsi al personale della Polizia Municipale che darà attuazione a detti corsi.

### **Art. 6**

#### **Sviluppo delle attività formative**

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e competenze, per favorire una cultura orientata al confronto dei risultati, per sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

L'Ente si impegna a destinare, a partire dall'anno 2001, al capitolo formazione del personale una somma pari all'1% della spesa complessiva per il personale.

La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel periodo di vigenza contrattuale secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti formativi e/o pratici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per un miglioramento della professionalità;
- a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale del personale.

I Responsabili delle Aree hanno la responsabilità di individuare e programmare gli interventi formativi al personale del proprio settore, tenendo conto anche delle proposte e delle esigenze segnalate dai lavoratori, in relazione agli obiettivi gestionali da conseguire e alla crescita professionale degli operatori.

I piani formativi dovranno prevedere i tempi di inizio e fine; potranno essere progettati in forma di aggiornamento professionale, aggiornamento o formazione al ruolo da ricoprire; dovranno essere coerenti alle attività svolte e dovranno prevedere delle verifiche intermedie per valutarne lo stato di attuazione, l'efficacia ed i risultati conseguiti

Tale piano potrà prevedere un fabbisogno formativo minimo annuo per categoria; garantito il minimo si potranno redistribuire proporzionalmente le somme eccedenti il minimo fra le categorie.

Riconoscendo estrema importanza alla qualificazione delle RSU si ritiene che, ai fini di relazioni sindacali avanzate che fungano da confronto costruttivo e propulsivo per la crescita dell'Ente, occorra anche un'adeguata competenza sulle nuove e complesse tematiche contrattuali e pertanto si riconosce ai dipendenti eletti nelle RSU la possibilità di fruire, nell'ambito della somma complessiva destinata alla formazione del personale dell'Ente, di corsi e seminari di formazione/aggiornamento sul contratto e sulla restante disciplina inerente il rapporto di lavoro e gli istituti della contrattazione decentrata. Tale fabbisogno dovrà essere segnalato dalle RSU e ricompreso nel piano di formazione annuale.

Vanno inoltre incoraggiate e sostenute le ipotesi di gestione associata dei percorsi formativi fra enti contigui per zona di appartenenza o tipologia dimensionale.

La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

## **Art. 7**

### **Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

In accordo e con la collaborazione dei RSL vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli

impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Occorre in particolare:

- Che l'Amministrazione agevoli e faciliti, mettendo a disposizione tutti gli strumenti necessari, l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S) con le nuove regole in vigore.
- Che sia stato individuato correttamente il datore di lavoro in una figura che abbia veri poteri decisionali e gestionali ed un adeguato budget previsto nel bilancio annuale con la definizione del P.E.G (di cui quello della sicurezza deve rappresentare uno degli obiettivi) della dotazione finanziaria necessaria al responsabile.
- Che la nomina del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale (S.P.P.A) sia fatta, previa consultazione della R.L.S (o in sua assenza della R.s.a), privilegiando e valorizzando le risorse umane e professionali interne.
- Che siano stati nominati Medico Competente, gli addetti all'antincendio, al pronto soccorso e alla gestione delle emergenze, con successiva ed immediata informazione a tutti i dipendenti e che siano state effettuate le visite, le prove e le simulazioni previste dalla legge.
- Che sia stata depositata l'elaborazione dei documenti "valutazione dei rischi" e "gestione dei rischi" e messi a disposizione degli R.L.S aziendali.
- Che sia stato presentato e realizzato un piano di formazione e aggiornamento periodico per il Responsabile S.P.P.A e la R.L.S e, nella fase di prima applicazione, un progetto d'informazione e formazione per i dipendenti di almeno 12 ore annue, e successivamente almeno una riunione periodica annuale (tenuta da Datore di lavoro, R.L.S, Medico Competente, R.S.U - art. 11) per una verifica comune sull'esperienza fatta, sulle novità intervenute e sugli aggiornamenti necessari.
- Che sia costantemente coinvolta la R.L.S in tutte le iniziative, nomine e sopralluoghi realizzati e da effettuare.
- Che vengano date tutte le informazioni e la documentazione utile, ai nuovi dipendenti e a quelli temporaneamente assenti nei momenti di programmazione delle attività di prevenzione.
- Un serio impegno sull'effettuazione di corsi di formazione e aggiornamento sul tema della sicurezza per tutto il personale;
- Attivarsi con urgenza per adeguare tutte le sedi scolastiche alla normativa in materia di sicurezza e per garantire attrezzature adeguate al rispetto delle norme igieniche;
- Una particolare attenzione per quanto riguarda la vivibilità e l'adeguatezza degli uffici comunali alle norme sulla sicurezza. Tutti gli spazi destinati ad uffici dovranno essere adeguati alla permanenza dei lavoratori, sia dal punto di vista delle volumetrie, della luminosità e del clima (e quindi adeguatamente illuminati,

riscaldati e rinfrescati) coinvolgendo le RLS e le RSU in tutte le iniziative relative alla destinazione delle strutture per uffici/servizi.

## **Art. 8** **Pari opportunità**

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge 125/91 e seguenti e sulle disposizioni dei vigenti CCNL, per i componenti dello specifico comitato, costituito in base all'art.19 CCNL 14.9.2000.

Il Comitato dovrà esprimere proposte atte a favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che dovranno essere recepite in sede di contrattazione decentrata, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- Accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
- individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il Comitato vigilerà sull'attuazione delle misure individuate ed annualmente relazionerà all'Amministrazione e alle OO.SS. sui risultati ottenuti e sull'evoluzione della situazione complessiva esistente nell'Ente in materia di pari opportunità.

## **Art. 9** **Riduzione dell'orario di lavoro**

Allo stato attuale, ad eccezione del Corpo Unico di Polizia Municipale tra i Comuni di S.Benedetto V.S. e Castiglione dei Pepoli, nell'Ente non esistono articolazioni d'orario plurisettimanali o che rientrino nelle caratteristiche previste dalla norma sul turno, per cui la delegazione di parte sindacale e quella di parte pubblica si impegnano a presentare, quando se ne ravviseranno le condizioni, un piano di riorganizzazione degli orari dei dipendenti che lavoreranno su turni, che preveda la riduzione degli stessi a 35 ore settimanali;

Per tutti gli altri dipendenti, tale riduzione sarà oggetto di discussione e applicazione, in conseguenza dell'entrata in vigore di successive disposizioni legislative e/o contrattuali nazionali di comparto.

L'orario di lavoro viene ridotto a 35 ore settimanali per i lavoratori della Polizia Municipale, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto decentrato, secondo le modalità stabilite nel verbale di concertazione sull'orario di lavoro della Polizia Municipale. Il recupero di un giorno intero avverrà ogni 6 settimane.

## **Art. 10**

### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

L'orario settimanale di lavoro ordinario, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio e si articola su 5 o 6 giorni.

Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

Per orario di apertura al pubblico si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria e/orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

L'orario di lavoro generale è di 35 / 36 ore settimanali, per i dipendenti a tempo pieno. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale vige quanto previsto dall'art.5 del CCNL 14.9.2000.

Si richiama quanto stabilito dall'art.22 della legge 724/94, secondo il quale l'orario deve essere sottoposto a verifica di strumenti automatizzati.

Il presente contratto integrativo si propone l'obiettivo di addivenire, attraverso la concertazione degli orari dei servizi e delle diverse articolazioni dell'orario di lavoro, ad una più avanzata disciplina degli stessi, che, contemperando le esigenze dei lavoratori e dell'Amministrazione, renda il servizio compatibile con le esigenze di vita, familiare ed individuale, dei lavoratori e possa costituire una risorsa per tutta la collettività, favorendo lo sviluppo di una politica dei tempi complessiva. E' fondamentale che in sede di contrattazione l'argomento venga affrontato in modo approfondito e senza preconcetti, prevedendo modulazioni orarie diverse a seconda dei servizi presi in considerazione.

## **Art. 11**

## **Qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti in conseguenza della innovazione degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda dei servizi.**

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, purchè si verificano 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.

Tali risorse devono essere di norma aggiuntive al Fondo unico e reperite all'interno del bilancio dell'Ente.

Tali progetti dovranno essere svolti fuori dal normale orario di lavoro, salvo particolari e specifiche esigenze, ed il relativo compenso dovrà essere comprensivo di ogni altro emolumento corrisposto per i medesimi a qualsiasi titolo.

Questi progetti dovranno essere oggetto di apposito accordo sindacale da definirsi in conformità a quanto previsto nei precedenti paragrafi e dovrà stabilire i criteri per l'individuazione del personale coinvolto nella realizzazione.

Tenuto conto che è stato attivato un diverso servizio attraverso la costituzione di una convenzione per la gestione associata della Polizia Municipale tra i Comuni di Castiglione dei Pepoli e San Benedetto Val di Sambro, che implica un processo di riorganizzazione finalizzato ad un accrescimento del servizio esistente nei singoli Comuni, correlato ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio e da un incremento stabile delle dotazioni organiche, le risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento accessorio del personale da impiegare nella nuova attività quantificate in L.5.000.000, sono reperite nella capacità di bilancio ai sensi dell'art.15, comma 5, CCNL 1.4.99

### **Art. 12**

#### **Eccedenze di personale**

L'art.35 del D.lgs 29/93 trova applicazione quando l'eccedenza rilevata riguarda almeno 10 persone.

In questo caso l'Amministrazione ha l'obbligo di darne comunicazione preventiva alle OO.SS. La comunicazione deve contenere il numero, le categorie e l'elencazione dei dipendenti interessati, i motivi che determinano l'eccedenza e le

ragioni per le quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione.

Entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione, a richiesta delle OO.SS., si procede all'esame delle cause e della possibilità di pervenire ad un'accordo sulla ricollocazione del personale, dentro l'amministrazione, anche mediante l'adozione di forme flessibili di gestione del tempo.

La procedura si conclude entro 45 giorni dalla data di richiesta dell'esame con l'accordo o con un verbale che contiene le diverse posizioni. In caso di disaccordo le OO.SS. possono richiedere che il confronto prosegua presso il Dipartimento della Funzione Pubblica con l'assistenza dell'ARAN. Questa fase si conclude entro sessanta giorni dalla comunicazione preventiva.

Conclusa la procedura di cui ai commi precedenti, l'Amministrazione, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri Enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità, comunica a tutti gli Enti del comparto, aventi sede nell'ambito provinciale od anche interprovinciale, l'elenco del personale in eccedenza richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto od in parte, di tale personale. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri Enti od Amministrazioni Pubbliche di cui all'art.1, comma 2, D.lgs. 29/93, aventi sede sempre nell'ambito regionale, al fine di verificare ulteriori eventuali disponibilità di posti vacanti ricopribili per i passaggi diretti.

I predetti Enti pubblici, destinatari della richiesta di cui sopra, qualora fossero interessati ai trasferimenti, comunicano entro il termine di 30 gg., il numero dei posti, corrispondenti per categoria e profilo professionale a quelli in possesso del personale in eccedenza da trasferire, che risultino vacanti nella rispettiva dotazione organica per quali, tenuto conto dell'adottata programmazione dei fabbisogni, sussista l'assenso al passaggio diretto del predetto personale in eccedenza. L'elenco dei predetti posti disponibili sono comunicati ai lavoratori dichiarati in eccedenza, i quali potranno indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, anche con la specificazione delle eventuali priorità. L'Ente di appartenenza dispone tutti gli atti necessari perchè il trasferimento avvenga nei 15 gg. successivi alla richiesta da parte dei lavoratori dichiarati in eccedenza. Qualora si dovesse rendere necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, si dovrà formare una graduatoria, sulla base dei criteri stabiliti dall'art.25, 4<sup>a</sup> comma, del CCNL 14.9.2000.

Al predetto personale saranno riconosciute le forme di incentivazione di cui all'art.17, comma 7, del CCNL 1.4.99 e cioè: erogazione di specifici compensi, una tantum, in misura non superiore a 6 mensilità di retribuzione, calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio.

## SOMMARIO

PAG. 3	ART. 1	OBIETTIVI
PAG. 4	ART. 2	DETERMINAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
PAG. 4	ART. 3	UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
PAG. 5	ART. 4	FONDO PER IL COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO
PAG. 6	ART. 5	RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
PAG. 20	ART. 6	SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE
PAG. 21	ART. 7	PREVENZIONE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO
PAG. 22	ART. 8	PARI OPPORTUNITA'
PAG. 23	ART. 9	RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO
PAG. 23	ART.10	CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO
PAG. 24	ART.11	QUALITA' DEL LAVORO E PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLA INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DEI SERVIZI
PAG. 25	ART.12	ECCEDENZE DI PERSONALE

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- l'ipotesi di CCDI dovrà essere trasmessa, con le modalità di cui all'art.5 del CCNL 1.4.99, al Revisore Unico dei Conti, corredato da apposita relazione finanziaria, ai fini dell'autorizzazione del Presidente della delegazione di parte pubblica, da parte della Giunta Comunale, alla sottoscrizione del definitivo contratto collettivo decentrato integrativo;
- il CCDI sostituirà quello stipulato ai sensi del CCNL 6.7.95 e conserverà efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI;  
Letto, approvato e sottoscritto.

#### I MEMBRI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

PARTE PUBBLICA  
TERRITORIALI

R.S.U.

OO.SS.

---

A seguito della intervenuta esecutività della delibera di G.M.n. del  
Con la quale si autorizza il Presidente della Commissione Trattante a sottoscrivere il  
presente contratto decentrato il giorno del mese di  
Alle ore presso la Sede del Comune ha avuto luogo l'incontro tra i  
rappresentanti della parte pubblica e sindacale.

Le parti hanno quindi sottoscritto il predetto contratto decentrato che avrà  
efficacia dal giorno successivo, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso.

LA PARTE PUBBLICA

R.S.U.

OO.SS.TERRITORIALI