

## CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2009

### **Art. 1 Composizione delegazione trattante**

1. La delegazione trattante costituita ai sensi del vigente CCNL è così composta:  
per la parte pubblica:

- a) Sindaco o suo delegato;
- b) Segretario Comunale- Presidente
- c) Responsabili dei servizi: Iannella Giovanni, Imbriano Maria Felicia

Per la parte sindacale:

1) i componenti della rappresentanza sindacale aziendale (o unitaria):

- a) Giammarino Rocco
- b) Masullo Renato
- c) Tresca Alfredo
- d) Falcone Fiorita

2) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:  
UIL –CGIL- CISL- UGL- SULPM

### **Art. 2 Procedure per la sottoscrizione**

Il presente C.C.D.I. è sottoposto, entro cinque (5) giorni dalla data di conclusione della contrattazione, al Revisore dei Conti, per il controllo sulla compatibilità dei costi previsti con i vincoli di bilancio. Trascorsi quindici (15) giorni senza rilievi, la Giunta Comunale autorizza la parte pubblica della delegazione trattante alla sua sottoscrizione.

Il C.C.D.I. entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione ed è inviato all'ARAN e alle OO.SS. territoriali firmatarie. In caso di rilievi da parte dell'organo di revisione, è convocata, entro dieci (10) giorni la Delegazione Trattante per rimuoverne le cause.

### **Art. 3 Vigenza del contratto**

Per la verifica dell'attuazione di quanto previsto dal presente C.C.D.I., le parti stabiliscono la riunione della D.T. ogni sei (6) mesi.

La D.T. è validamente costituita quando siano presenti almeno la metà dei componenti la parte pubblica, la metà dei componenti R.S.U. e almeno uno dei rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto.

La D.T. si riunisce, previa convocazione di tutti i componenti da parte del presidente, almeno cinque (5) giorni prima, dalla data fissata.

### **Art. 5 Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art.1 della premessa al C.C.N.L.-95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi sono comunicati agli interessati e alle o.o.ss. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg 10 all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

- e) In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indette dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del C.C.N.L. 6.7.95 e alla legge 146/90.

## **Art. 6** **Diritti e libertà sindacali**

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

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla R.s.u. secondo le modalità previste dal C.C.N.L. del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/70 sono inoltre previsti, oltre il monte di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato C.C.N.L. quadro. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) le convocazioni dell'amministrazione per partecipare a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle o.o.s.s. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
- d) oltre il monte ore di cui sopra le oo.ss. possono richiedere per i loro dirigenti sindacali in applicazione dell'art. 12 del citato C.C.N.L. quadro, permessi non retribuiti per partecipare a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti alla o.s. che ha presentato la richiesta del permesso;

2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. (o R.S.A.) e le oo.ss. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
- b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso di assemblea l'amministrazione individuerà di concerto con le O.O.S.S. i contingenti minimi di personale, che non potrà parteciparvi;
- d) 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 di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

## **Art. 7** **Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività** **(artt. 31 e 32 del C.C.N.L. SOTTOSCRITTO IL 22 gennaio 2004)**

**A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale.** (art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01.04.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)

- 1) risorse già quantificate, per l'anno 1998, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L. 06.07.1995 ..... €. **49.321,63**
- 1.b) differenza da destinare alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15, c. 1, lett. a) del CCNL 01.04.99) (1 – 1.a) €.....

Risorse disponibili solo a seguito di accertamento preventivo da parte dei servizi di controllo interno (art. 15, c. 4 del C.C.N.L. 1° aprile 1999).	2) eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 ai sensi dell'art. 32 C.C.N.L. 06.07.1995 (art. 15, c. 1, lettera <i>b</i> ) del C.C.N.L. 01.04.1999)....	€.....
	3) eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 ai sensi dell'art. 3 C.C.N.L. 16.07.1996 (art. 15, c. 1, lettera <i>b</i> ) del C.C.N.L. 01.04.1999) ...	€.....
	4) eventuali risparmi di gestione risultanti dal conto consuntivo dell'esercizio precedente già destinati nell'anno 1998 secondo la disciplina degli artt. 32 C.C.N.L. 06.07.1995 e 3 C.C.N.L. 16.07.1996 (art. 15, c. 1, lettera <i>c</i> ) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€.....
	5) risparmi derivanti dalla applicazione dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 15, c. 1, lettera <i>f</i> ) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€.....
	6) compensi per lavoro straordinario destinati, nell'anno 1998, al personale delle ex qualifiche VII e VIII che è risultato beneficiario della retribuzione di posizione (art. 10 e 11 del C.C.N.L. 31.09.1999) calcolati in proporzione, secondo la seguente formula (artt. 14, c. 1, e 15, c. 1, lettera <i>a</i> ) C.C.N.L. 01.04.1999):	
	$\frac{\text{fondo per lavoro straordinario 1998 X numero soggetti beneficiari retrib. posiz.}}{\text{numero complessivo dipendenti in servizio nell'anno 1998}} =$	€.....
	7) insieme delle risorse già destinate nell'anno 1998 al L.E.D.. Importo teorico derivante dalla applicazione delle percentuali di cui all'art. 4 c. 2, del C.C.N.L. 16.07.1996. Vanno, a tal fine, considerati tutti i L.E.D. attribuibili ancorché non attribuiti per mancanza di requisiti soggettivi da parte del personale dipendente (art. 15, c. 1, lettera <i>g</i> ) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€.....
	8) risorse destinate alla indennità di direzione e di staff (€ 774,69) alla ex qualifica VIII ai sensi dell'art. 37, c. 4, del C.C.N.L. 06.07.1995 (art. 15, c. 1, lettera <i>h</i> ) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€.....
	9) art. 15, c. 1, lettera <i>i</i> ) del C.C.N.L. 01.04.1999. È APPLICABILE ALLE SOLE REGIONI	
	10) importo pari allo 0,52% del monte salari 1997 a decorrere dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000 (art. 15, c. 1, lettera <i>j</i> ) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€. 4.648,26
	11) quota del trattamento accessorio già destinato al personale trasferito a seguito di processi di decentramento e/o delega di funzioni (art. 15, c. 1, lettera <i>l</i> ) del C.C.N.L. 01.04.1999)	€.....
	12) <b>in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999)</b>	€.....
	13) importo pari al 1,1% del monte salari 1999, a decorrere dal 1° gennaio 2001 (art. 4, c. 1, C.C.N.L. 05.10.2001)	€. 9.192,59
	14) retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 1° gennaio 2000 (art. 4, comma 2, del C.C.N.L. 05.10.2001)	€. 7.385,28
	15) retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 1° settembre 2009 (art. 4, comma 2, del C.C.N.L. 05.10.2001)	€.....

TOTALE A - RISORSE DETERMINATE PER L'ANNO 2009 € 70.547,76

**B) Incremento delle risorse relative all'anno 2009 destinate alla generalità dei dipendenti.** (art. 32 del C.C.N.L. 22.01.2004)

- 1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1) € 4.407,14
- 2) importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8) € 3.554,15
- 3) Incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004 e successive): € 1.523,97
- 4) importo pari allo 0,50% del monte salari 2003, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti ( art.4 comma 1 C.C.N.L. 09.05.2006. € 3.200,00

TOTALE B € 12.685,26

**C) Incremento delle risorse da destinare esclusivamente al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).** (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)

- 1) importo pari allo 0,20% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 3 e 8). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8). €.....

TOTALE C €.....

**D) Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.** (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22.01.2004)

- 1) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizz. ecc. con soggetti pubblici o privati) (art. 15, c. 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999. €.....
- 2) 20% delle economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996 (art. 15, c. 1, lettera e) del C.C.N.L. 01.04.1999. €.....
- 3) risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna per € 47.423,11; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997 per € 1.500,00, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e € 710,81 contributo operatori servizi demografici per iscrizione anagrafica comunitari L.244/2007 anno 2008 quota successive modificazioni ed integrazioni) € 49.633,92
- 4) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 01.04.1999 (art. 15, c. 1, lettera m) del C.C.N.L. 01.04.1999. €.....

5) eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata, a decorrere dal 01.04.1999. Sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997, in presenza, comunque, della sussistenza, nel bilancio, della relativa capacità di spesa (art. 15, c. 2, C.C.N.L. 01.04.1999). €.....

6) in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999), per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivati dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso C.C.N.L. dell'01.04.1999. €. 2.000,00

TOTALE D €.....

TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO DISPONIBILE PER L'ANNO 2009:

- TOTALE A) €. 70.547,76  
- TOTALE B) €. 12.685,26  
- TOTALE C) €. ///////////////  
- TOTALE D) €. 51.720,70

TOTALE COMPLESSIVO €. 134.953,72

Quota non ripartita anno 2008 €. 1.031,00

Economia anno 2008 €. 188,19

Totale complessivo €. 136.172,91

**E) Proposta per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività.**  
(art. 17, C.C.N.L. 01.04.1999)

1) quota riservata agli incrementi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999) ivi compresi gli incrementi attribuiti in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 7, dello stesso contratto. A tali fini vengono utilizzate anche le risorse di cui all'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 16.07.1996 (0,25% del monte salari 1995) nonché, per le ex 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> q.f., anche l'indennità di cui all'art. 4, c. 3, del C.C.N.L. 16.07.1996 (€. 64,56 annui). **La quota è altresì comprensiva degli incrementi disposti rispettivamente, dall'art. 1, c. 3, del C.C.N.L. 05.10.2001 e dall'art. 29, c. 5, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 e successivi per le progressioni effettuate al 01/01/2008.** €. 45.623,26

**Quota recupero PEO dipendenti collocati in pensione anno 2002/2009** -€. 1.732,87

**Totale Fondo Progressioni economiche** €. 43.890,39

2) quota riservata alla retribuzione di posizione e di risultato, ad eccezione degli enti di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 (comuni di minori dimensioni demografiche), i quali reperiranno tali fondi nell'ambito delle proprie risorse finanziarie al di fuori del fondo (art. 17, c. 2, lettera c), C.C.N.L. 01.04.1999).

3) quota riservata al pagamento delle indennità di disagio n.1 operaio (€. 42,00 mensili per il periodo di effettiva esposizione) €. 462,00

4) quota riservata al pagamento delle indennità per n. .... per il periodo di effettiva

esposizione al rischio)	€.....
5) quota riservata al pagamento delle indennità di reperibilità per gli addetti allo stato civile per turni mensili (il dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese)	€. 2.264,19
6) quota riservata al pagamento delle indennità di turno agli addetti alla polizia municipale	€. 6.750,00
7) quota riservata al pagamento delle indennità di maneggio valori per n.01 economo comunale pari ad €. 1,55 per giorno di presenza e n. 01 agente contabile uffici demografici per €. 129,11 cadauno	€. 521,26
8) quota riservata per compensare specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lettera f) rapportata al periodo di nomina	€. 1.000,00
9) quota riservata per incentivare le particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (art. 17, c. 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999 per n.2 ufficiali di Stato civile ed Anagrafe	€. 600,00
10) quota riservata alla indennità di comparto (art. 33, c. 4. lettere b) e c), del C.C.N.L. 22.01.2004) .....	€. 15.526,24
11) quota riservata alla disciplina dell'art.10 del C.C.N.L. 22.01.2004 (alte professionalità) (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)	
12) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento del servizio viabilità (art.17 , comma 2, letter a) - .	€. 2.000,00
13) quota per progetto servizi cimiteriali	€. 3.000,00
14) quota riservata per: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, contributi per aggiornamento anagrafe L.244/2007 ecc. (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni)	€. 49.720,70
15) quota non ripartita	€. 10.438,13
TORNA LA SOMMA COMPLESSIVA [Totale quadri A) + B) + C) + D)]	€. 136.172,91

### Art. 8

#### Fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a €. .... ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art.37 del vigente CCNL.

L'importo di cui al comma 1, si adegua ipso iure con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle PEO.

Il fondo è utilizzato per promuovere, nell'ambito delle ore contrattuali, il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.

I responsabili dei servizi hanno l'obbligo di predisporre, entro e non oltre il mese di marzo di ogni anno, uno o più piani di produttività annuali che, coinvolgendo l'insieme del personale, siano collegati agli obiettivi definiti dall'Amministrazione e desumibili, di norma, attraverso i piani esecutivi di gestione.

In sede di prima applicazione i piani saranno definiti entro 15 giorni dalla stipula del contratto decentrato.

Ciascun piano dovrà indicare:

gli obiettivi

il numero del personale diviso per categorie e per profilo professionale e le attività da svolgere;

i tempi di attuazione;

l'importo teorico spettante ad ogni partecipante, calcolato secondo i parametri di cui al comma 4 sulla differenza tra l'importo complessivo e quello destinato a compensare prestazioni giudicate "buone";  
il responsabile.

Il responsabile ha l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia. A tale scopo convocherà, prima dell'avvio, apposite riunioni di servizio e predisporrà momenti di verifica intermedi, comunicando ai partecipanti gli eventuali esiti.

Il mancato rispetto da parte dei responsabili degli obblighi di cui sopra sarà valutato negativamente ai fini dell'erogazione di eventuali compensi accessori.

L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di valutazione del risultato, certificata dal responsabile e previo nulla osta del responsabile del servizio, qualora persona diversa.

A livello individuale, la diversificazione tra singoli dipendenti sarà effettuata dal responsabile per il 50%, in base al parametro di presenza in servizio, corrispondente al tasso di utilizzo della risorsa uomo per il conseguimento degli obiettivi e per il restante 50% in base all'apporto qualitativo, corrispondente al grado di professionalità e di influenza apportato nel raggiungimento del risultato.

L'apporto qualitativo è dato dai seguenti parametri:

<i>Parametri e relativa valutazione</i>			<b>NO</b>	<b>SI</b>
apporto in termini di competenza professionale	p.1	___	___	___
apporto in termini di precisione e puntualità	p.1	___	___	___
apporto in termini di assiduità ed impegno	p.1	___	___	___
apporto in termini di coll.ne interna all'ufficio	p.1	___	___	___
apporto in termini di coll.ne verso altri uffici	p.1	___	___	___
orientamento all'utenza	p.1	___	___	___
orientamento al risultato	p.1	___	___	___
flessibilità ed adattamento organizzativo	p.1	___	___	___
apporto in termini di autonomia	p.1	___	___	___
apporto in termini di iniziativa	p.1	___	___	___
<b>Punteggio Complessivo</b>			___	___

**Per le CATEGORIE A e B i parametri da considerarsi sono quelli indicati con i nn. 1,2,3,4,7 e 8.**

La valutazione è "insufficiente" con un punteggio non superiore a due;

La valutazione è "sufficiente" con un punteggio da tre a quattro;

La valutazione è "buona" con un punteggio superiore.

**Per le CATEGORIE C e D vanno considerati tutti i parametri.**

La valutazione è "insufficiente" con un punteggio non superiore a quattro;

La valutazione è "sufficiente" con un punteggio da cinque a otto;

La valutazione è “buono” con un punteggio superiore.

La valutazione “insufficiente” non dà diritto nemmeno alla liquidazione della quota relativa al tasso di utilizzo della risorsa umana.

La liquidazione della quota relativa all’apporto qualitativo è rapportata al punteggio ottenuto nella valutazione.

Durante il periodo di svolgimento del piano:

- non si terrà conto delle assenze per:

Ferie;

Permessi sostitutivi delle festività sopresse,

Assenze per malattia dovute a infortuni sul lavoro e/o per infermità riconosciute dipendenti da causa di servizio

Permessi sindacali retribuiti;

Riposi compensativi;

Permessi per donazione di sangue e similari;

Astensione obbligatoria per maternità.

Sono esclusi dalla partecipazione alla produttività collettiva ed individuale:

i dipendenti inseriti negli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge;

i dipendenti inseriti negli incentivi per attività di progettazione e di pianificazione;

il personale per il quale è espressamente esclusa l’applicazione di questo istituto.

I compensi della produttività sono corrisposti con lo stipendio del mese di febbraio dell’anno successivo a quello interessato; la liquidazione è prevista nel mese successivo dalla conclusione del piano, quando questo interessa un periodo temporale inferiore all’anno.

Qualora non si raggiunga l’obiettivo prefissato, secondo la valutazione del responsabile del piano e/o del responsabile del servizio, verrà erogata ai partecipanti la somma percentuale corrispondente alla maggiore produttività, purchè l’obiettivo raggiunto sia superiore al 50% di quello prefissato.

I risultati conseguiti saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte dell’apposito organismo costituito per la valutazione dell’attività dei responsabili dei servizi e dagli incaricati delle posizioni organizzative.

L’attività dell’organismo di cui al comma 1 si conclude con una relazione che sarà trasmessa alle componenti sindacali della delegazione trattante.

#### **Art. 9**

#### **Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche del nuovo ordinamento**

Il fondo, per le progressioni anno 2008 è costituito, ai sensi dell’art.34, del vigente CCNL ed ammonta ad una somma pari a € 20.483,90

Esso è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste.

In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.

#### **Art. 10**

#### **Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell’A.P.O.**

L’Ente, con delibera di G.M. n.50 del06/04/2005, ha istituito le posizioni organizzative di cui all’art. 8 de CCNL del 31/3/1999.

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 22.750,00 ed è finalizzato a finanziare la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, come previsto dall’art.17, comma 2, lettera c) del CCNL 1/4/1999, .

I finanziamenti per la costituzione del presente fondo sono a carico del bilancio comunale.

#### **Art. 11**

## Valorizzazione delle Alte professionalità

Gli Enti valorizzano le Alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina di cui all'art. 10 del vigente CCNL.

Gli atti organizzativi assunti dall'Ente sono soggetti al sistema delle relazioni sindacali vigenti mediante l'attivazione dell'istituto dell'informazione preventiva sui criteri e le condizioni delle competenze e responsabilità, dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato, nonché dei criteri e procedure sul sistema di valutazione affidato al controllo interno.

Le risorse definite in applicazione dell'art. 32, comma 7, pari a € \_\_\_\_\_ integrano quelle già disponibili negli Enti per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 7 del presente CCDI e costituiscono il limite economico per la individuazione per le A.P..

Qualora venga affidato l'incarico di A.P. a personale già incaricato di funzioni di P.O., l'ammontare del trattamento di posizione e di risultato, già in godimento, rientra nelle disponibilità complessive del fondo sulla parte di risorse stabili.

Negli Enti privi della dirigenza il finanziamento del presente articolo è a carico del bilancio dell'Ente in applicazione del disposto dell'art. 11 del CCNL 31.3.1999.

### Art. 12

#### Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D

Il fondo, previsto dall'art.17 . comma 2 , lettera f) del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a €. .... E' finalizzato a compensare le specifiche responsabilità della categorie C e D che non risultino incaricati di posizioni organizzative:

La misura dell'indennità è fissata in € ..... annue lorde.

La corresponsione della specifica indennità legata a compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità , semprechè tali compiti siano stati affidati, con atto formale.

### Art. 13

#### Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D

Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 del vigente CCNL, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a €. \_\_\_\_\_. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D , attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:

- Ufficiale di Stato Civile
- Ufficiale di Anagrafe e Elettorale
- Responsabile dei tributi
- Archivisti informatici
- Addetti all'URP
- Messi notificatori con compiti di ufficiale giudiziario
- Personale addetto ai servizi di protezione civile.

La misura dell'indennità è fissata in € .....annui lordi.

### Art. 14

#### Fondo per incentivare specifiche prestazioni da Leggi

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma di € \_\_\_\_\_, ed è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge così come previsto dalla lettera g) art.17 del CCNL 1/4/1999.

L'utilizzazione del fondo è disposta secondo criteri già definiti dall'apposito regolamento di cui alla delibera di G.C. n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_ :

Le risorse di cui al presente articolo incrementano le risorse variabili del fondo costituito ai sensi dell'art. 4 del presente contratto.

### **Art. 15 Indennità di Comparto**

Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinato (comma 4 - art.33) secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31/12/2003 e valgono dall'anno 2004 come di seguito specificato :

cat. "A" € 32,40

cat. "B" € 39,31

cat. "C" € 45,80

cat. "D" € 51,90

Le risorse da prelevare dal fondo dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art. 32 del CCNL del 22.1.04, ammontano a € 19.300,77.

Per i nuovi assunti, sia su posti vacanti nella fase di prima applicazione della presente disciplina sia sui posti di nuova istituzione conseguenti ad incrementi di dotazione organica, l'importo della indennità di comparto deve essere interamente finanziato dal Bilancio.

Le quote di indennità del personale comunque cessato rientrano nelle disponibilità complessive del fondo.

### **Art. 16 Lavoro straordinario**

Per l'anno 2006 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano a € \_\_\_\_\_.

A decorrere dal 1/1/2004 le risorse di cui al comma 1 del presente articolo vengono ridotte nella misura del \_\_\_% e rideterminate in complessivi € \_\_\_\_\_, la quota relativa alla riduzione è portata in aumento alle risorse stabili del fondo di cui all'art. 4 del presente CCDI.

L'importo di cui al comma 2 del presente articolo viene ripartito tra i singoli Settori/Servizi in sede di delegazione trattante.

L'importo assegnato ad ogni settore verrà utilizzato anche per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa.

Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni :

specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;

elenco nominativo del personale autorizzato;

periodo e durata delle prestazioni;

indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.

Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi

della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

Fermo restando il limite delle risorse assegnate a ciascun Servizio il limite individuale fissato è di 180 ore pro capite.

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati, mediante apposita certificazione dei Responsabili dei Servizi.

Le certificazioni attestanti attività per prestazioni di lavoro straordinario che non presentano copertura finanziaria nelle risorse del budget assegnate, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili dei Servizi.

L'Amministrazione si impegna a fornire alle OO. SS., alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre la fine del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Servizi.

Sulla base dei dati forniti ciascuna delle parti, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di tale istituto contrattuale.

#### **Art. 17 Banca delle ore**

L'Amministrazione istituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, la Banca delle ore di cui all'art.38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 13 e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.

In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore stesso.

Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.

Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

#### **Art. 18 Recupero Somme**

Qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art. 4 del presente contratto, non siano utilizzate per assenza di prestazioni, nei rispettivi esercizi finanziari, sono riportate in economia nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.

#### **Art. 19 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.**

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

Ogni mutamento successivo dell'orario di servizio vigente sarà oggetto di concertazione.

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati i Responsabili di Servizio valutano le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario, compresa l'astensione dal turno pomeridiano. Tale possibilità è riconosciuta in via prioritaria ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, tenendo in debito conto le esigenze di quelli con figli in età scolare.

Gli eventuali debiti possono essere recuperati, anche nella stessa giornata, e, comunque, entro il mese successivo, salvo diversa disposizione del Responsabile del Servizio.

## **Art. 20 Riduzione dell'orario di lavoro.**

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o a programmazione plurisettimanale finalizzata all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali, a parità di retribuzione.

Per l'attuazione di quanto sopra, si propone la modifica degli assetti organizzativi dei servizi interessati, attraverso una proposta di attuazione da parte dei Responsabili interessati.

## **Art. 21 Formazione.**

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli Enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia sociale dei servizi, richiedono, da parte dell'Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo ed, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.

L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.

L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente.

Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:

- a) interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
- b) interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.

Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:

attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel

Settore di riferimento. Il Dirigente/Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto.

Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/1994 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Un comitato formato dai dirigenti definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

Il Dirigente/Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa.

Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può richiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

## **Art. 22 Pari opportunità**

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge l. 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione.

### **Art. 23** **Interpretazione autentica del presente contratto**

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al c. 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta, a mezzo lettera Raccomandata.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.

L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

### **Art. 24** **Norme finali**

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.