



COMUNE DI ROLETTO

Provincia di Torino

Tel. 0121 542128 – 542872 – fax 0121 342470

e-mail roletto@ruparpiemonte.it

N\varie\contratto_decentrato.doc

SCHEMA DI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO CONCORDATO IL GIORNO 03/03/2009 TRA I SOGGETTI SOTTO ELENCATI

L'anno duemilanove il giorno trè del mese di Marzo, nella casa comunale, si è riunita la delegazione trattante costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, e dell'art. 1 del contratto integrativo decentrato approvato in data 17.05.1999, e s.m.i. composta dai signori:

- 1) Ezio Salvai – assessore al personale
- 2) Zola Luigi – segretario comunale

Per la parte pubblica

Daniele Luconi , (Fist/Cisl) componente della rappresentanza sindacale unitaria (elezioni svolte il 22/11/01 in Roletto, prot. n. 7047)

- Giuseppe La Corte – segretario provinciale Fist/Cisl

i quali, riconosciuta valida la riunione, stabiliscono di discutere quanto segue:
contratto decentrato per il periodo 2008– 2009 - 2010 ed in particolare:

- 1) utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2008 e seguenti;
- 2) utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per le progressioni orizzontali;
- 3) servizio stato civile svolto di sabato;
- 4) riorganizzazione dei servizi e degli uffici (**riferito all'ufficio segreteria di nuova costituzione in merito agli ulteriori servizi che va ad integrare**).
- 5) conferma erogazione buoni pasto
- 6) attuazione dell'art. 208 codice della strada che prevede la previdenza complementare per gli appartenenti alla polizia municipale

Premesso che:

- in data 23.05.2007 fu approvato il contratto integrativo decentrato per il periodo 2006 – 2007, di cui si confermano gli articoli seguenti, che per brevità non sono ripetuti nel presente accordo:

Art. 3 - lavoro straordinario;

Art. 5 - criteri generali per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

Art. 6 - utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
Art. 7 – definizioni di particolari componenti del salario accessorio;
Art. 8 – progressione economica orizzontale;
Art. 10 – Buoni pasto;

- in data giugno 2007 sono state approvate le integrazioni all'art. 5 del contratto integrativo decentrato per il periodo 2006 – 2007;
- in data 19.04.2008 sono state approvate ulteriori integrazioni all'art. 5 del contratto integrativo decentrato per il periodo 2006 – 2007;

Visti il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni ed autonomie locali in data 1 aprile 1999, il nuovo ordinamento professionale in data 31.03.1999, il contratto collettivo successivo a quello del marzo – aprile 1999, stipulato nel settembre 2000, e il contratto collettivo per il biennio 2000 – 2001 stipulato nel novembre 2001, il contratto collettivo di lavoro stipulato il 22 gennaio 2004, il contratto collettivo di lavoro stipulato il 9 maggio 2006 e il contratto collettivo di lavoro stipulato il 11 aprile 2008;

Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue:

ART. 1

PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla Rsu, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere resi pubblici.
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle oo.ss. firmatarie del CCNL dell'Aprile 2008;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della giunta comunale e sentito il parere del revisore unico dei conti.

ART. 2

VIGENZA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2008 -2009,e per la parte non variabile, anche per il 2010, salvo eventuali modifiche derivanti dal contratto nazionale per il biennio economico 2009 - 2010, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.
2. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, pertanto da ritenersi valida per il triennio 2008/2009 - 2010.
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
4. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto

ART. 3

LAVORO STRAORDINARIO

- 1) Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario è quantificata in **€ 3.505,25**. **Le parti danno atto che, qualora vi sia la necessità, per il rispetto di norme perentorie di legge (es.: legge finanziaria), di ridurre le spese di personale, tale riduzione verrà in via prioritaria effettuata mediante contrazione del fondo per lo straordinario;**
- 2) L'amministrazione comunale mette a disposizione della R.s.u., qualora di ciò richiesta, alla fine di ogni semestre (entro il giorno 15 del mese successivo) la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.
- 3) Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.
- 4) L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
- 5) Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, salvo che nel caso di cui al comma 1, l'amministrazione comunale procederà a erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata in orario notturno o notturno festivo o festivo.
- 6) In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare la parte variabile del fondo di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL 2004, salvo che si verifichi l'ipotesi di cui al comma 1.
- 7) Le parti danno atto che a decorrere dal 31/12/1999 le risorse destinate alla retribuzione dello straordinario sono state ridotte nella misura del 3% e la somma risultante è confluita nel fondo di cui all'art. 15 del CCNL.

ART. 4

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

- 1) Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui all' art. 15 del CCNL 1999, sono determinate sensi dell'art. 31 del contratto collettivo di lavoro del 22.01.2004, e dell'art. 4 del contratto 9.5.2006 e dell'art. 8 del contratto 11 aprile 2008 negli importi risultanti, dall'allegata tabella A1) per l'anno 2008, mentre per l'anno 2009 si provvederà a bilancio approvato, fatti salvi gli eventuali aggiornamenti che si rendessero necessari a seguito di modifiche derivanti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per il biennio 2009 – 2010.
- 2) Ai sensi dell'art. 31 del contratto collettivo di lavoro del 22.01.2004, le parti danno atto che il fondo è così suddiviso:
 - a) **risorse stabili** (art. 31, comma 2, ccnl 2002 / 2005), comprensive degli incrementi previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 32 del contratto collettivo del 2004 , degli incrementi previsti dall'art. 4 comma 1 e quelli previsti dall'art. 8 del contratto 11/04/2008 = **€ 18.928,22**
 - b) **risorse variabili** (art. 31 comma 3 ccnl 2002 / 2005\): **euro 9.739.57** :risorse variabili del fondo saranno incrementate annualmente, prima del riparto, dagli eventuali risparmi sullo straordinario, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. m, del contratto collettivo 1999, salvo quanto previsto dall'art. 3 comma 1, e le somme relative saranno prioritariamente utilizzate per la corresponsione di incentivi sulla produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 1, lett. a ccnl 1999)
- 3) Le risorse variabili di cui alla lettera b) del precedente comma sono costituite come segue:
 - economie conseguenti alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part – time (art. 15, comma 1 lett. e): € 2.153,00, relativi ala trasformazione da tempo pieno a part time di un posto di categoria C; risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla

incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 15, comma 1, lett K ccnl 1999): € 516,00 relative all'attività di riscossione diretta e al controllo interno sui tributi locali; ai sensi delle presente disposizione, le parti danno atto che gli incentivi previsti dall'art. 18 della legge 109/1994 (legge quadro sui lavori pubblici), disciplinati da apposito regolamento e riguardanti esclusivamente l'ufficio tecnico, vengono impegnati e liquidati a parte, in base a quanto stabilito dall'apposito regolamento comunale; incremento facoltativo previsto dall'art. 15, comma 2, del ccnl 1999 (nel limite massimo dell' 1,2 del monte salari 97): € 2.133,00, processi di riorganizzazione finalizzati ad accrescimento di servizi esistenti (art. 15, comma 5, ccnl 1999): € 4.700,00 Le parti precisano che tale incremento è correlato all'assunzione all'interno del servizio di guida dello scuolabus, in alternativa all'esternalizzazione del servizio, al potenziamento del servizio di sgombero della neve e insabbiatura strade, gestito con personale dipendente, con un impegno di ore lavorate variabile e non quantificabile a priori ed all'estensione dell'apertura al pubblico dell'ufficio demografico nella giornata del sabato, limitato fino al 31/05/2009;

- 4) L'utilizzo del fondo per gli anni 2008 - 2009 e 2010 è definito nel rispetto dei parametri e criteri indicati nei successivi articoli 5, 6, 7 e 8.

ART. 5

CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il sistema di incentivazione del personale si baserà sul riparto delle risorse economiche (e sulla loro assegnazione ai dipendenti), individuate nel precedente articolo 4.

Le risorse stabili di cui alla lettera a) del comma 2 dell'art. 4, sono prioritariamente utilizzate per la remunerazione dei seguenti istituti contrattuali:

- progressioni orizzontali (art. 17 comma 2, lett b ccnl 1999)
- indennità di comparto (art. 33 ccnl 2004)
- indennità di rischio (art. 17, comma 2, lett. d). Al fine della corresponsione dell'indennità di rischio, ai sensi dell'art. 37 del ccnl 2000, le parti confermano che le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute, sono quelle riconducibili alla categoria B dell'area tecnico – manutentiva (operai – cantonieri – autisti – necrofori ed occasionalmente anche al personale dell'Area Vigilanza cat. D)

Le risorse variabili, incrementate dagli eventuali risparmi sull'utilizzo delle risorse stabili di cui al comma precedente, sono utilizzate come segue:

- **art. 17, comma 2, lett. d):** indennità maneggio valori, da corrisondersi al personale all'occorrenza addetto al servizio di cassa ; le parti danno atto che tale indennità è corrisposta a n. 1 dipendente di categoria C area anagrafica, l'indennità giornaliera, da corrisondersi per ogni giorno lavorativo, è stabilita, ai sensi dell'art. 36 del ccnl 2000, in € 1,54; indennità di disponibilità per i servizi aggiuntivi o l'ampliamento di servizi esistenti: da corrisondersi al personale che garantisce l'estensione in via ordinaria di servizi in orari o in giorni della settimana normalmente non lavorativi (servizi prestati al di fuori delle 36 ore settimanali): le parti danno atto che tali indennità sono onnicomprensive di qualsiasi remunerazione spettante, e che il servizio prestato già remunerato con la presente indennità non dà diritto al pagamento o al recupero delle ore di lavoro effettuate in eccedenza al normale orario di lavoro. I compensi sono definiti come segue :
- Per l'anno 2008, per ogni giorno di servizio prestato nella giornata di sabato, al fine di garantire l'apertura dell'ufficio di stato civile, per una ora mattutina, (personale di Cat. C. area amministrativa – demografica) viene corrisposto un compenso di € 38,00, fino a quanto non sarà possibile garantire la turnazione fra i due dipendenti (in quanto già una collocata a riposo).

Il compenso di cui sopra € 38,00, spetta alla dipendente di Cat. C. area amministrativa demografica dal 01/01/2008 al 31/08/2008 per complessive giornate n.29 di sabati per 38,00 € così per complessivi € 1.102,00.

Dal 1° Settembre 2008, mediante l'istituto della mobilità volontaria è stato coperto il posto resosi vacante, per il collocamento a riposo di una dipendente di Cat. C. Area Amministrativa Demografica, con altra figura equivalente, per cui venendosi a creare il presupposto della turnazione il compenso da corrispondere alle Due dipendenti per gli effetti dell'Art. 5 dell'Accordo del 12/04/2007 viene stabilito in € 25,00.

Dal conteggio dei giorni dal 01/09 al 31/12/2008 risultano n.15 sabati così l'importo totale ascende ad € 375,00.

Sulla base di quanto prima esposto :

- una dipendente di categoria C. Area Amministrativa Demografica, avendo svolto 8 giornate di sabato spetta il seguente compenso (n. 8 gg. X € 25,00 = € 200,00 per il periodo sett. Dic. /2008) mentre all'altra dipendente di medesima categoria, avendo lavorato per n. 7 Sabati spetta il seguente compenso (n.7gg. x € 25,00 = € 175,00 per il periodo Sett. Dic. /2008)

Per l'anno 2009 ed improrogabilmente fino al 31/05 la giornata di sabato viene coperta con la turnazione delle due dipendenti, prima citate, per una previsione di spesa di € 525,00

- 50,00 € per il servizio prestato nella giornata di sabato, per garantire il servizio di trasporto scolastico (personale di categoria B, area tecnico – manutentiva). Tali indennità sono liquidate entro il mese di Aprile dell'anno successivo, a seguito di verifica dell'attività effettivamente svolta da ciascun dipendente.

- art. 17, comma 2, lett. e) : compensazione di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da personale di categoria B: corresponsione indennità per il servizio di sgombero neve e insabbiatura strade nel periodo invernale, con un impegno di ore lavorate variabile e non quantificabile a priori. Le indennità di cui al presente punto, sono stabilite per **la stagione invernale 2008 – 2009, l'articolazione della corresponsione del compenso ai dipendenti coinvolti è determinata come segue:**

- **per un impegno individuale nel progetto fino ad massimo di 50 ore - € 1.000,00 pro capite lordo**
- **per un impegno individuale nel progetto da 51,00 ore e fino ad massimo di 70 ore - € 1.400,00 pro capite lordo**
- **per un impegno individuale nel progetto da 71,00 ore e fino ad massimo di 100 ore - € 1.780,00 pro capite lordo**
- **per un impegno individuale nel progetto oltre 100 ore - € 2.350,00 pro capite lordo**

Tali compensi sono onnicomprensivi di qualsiasi remunerazione spettante e comprendono sia la disponibilità per il servizio extra orario anche festivo, sia il servizio di rimozione neve e insabbiatura strade effettuato ed per le eventuali chiamate in servizio per eventi imprevedibili ed urgenti aventi carattere di eccezionalità; I servizi prestati in tali ambiti, pertanto, già remunerati con le indennità di cui sopra, non danno diritto al pagamento o al recupero delle ore di lavoro effettuate in eccedenza al normale orario di lavoro, l'arco temporale da considerare va dal 1° Maggio al 30 Aprile dell'anno successivo.

. Tale indennità è liquidata per il 50% entro il mese di Marzo dell'anno successivo, ed il saldo entro il mese di maggio, a seguito di verifica dell'attività effettivamente svolta da ciascun dipendente.

- art. 17, comma 2, lett. f): compensazione per le specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dell'attività di riscossione diretta e verifica interna sui tributi comunali; il compenso è fissato in € 516,00 annui lordi, da corrispondersi a n. 1 unità di personale, addetto al servizio. Tale indennità è liquidata entro il mese di Marzo dell'anno successivo, a seguito di verifica dell'attività effettivamente svolta e dei risultati conseguiti.

- art. 17, comma 2, lett. i): compensazione specifiche responsabilità del personale di categoria C attribuite con atto formale degli enti, derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e di anagrafe ed ufficiale elettorale: l'importo da corrispondersi è fissato in € 300,00 annui lordi per

ciascuna delle unità di personale (attualmente 1 di categoria C), che si trovano nella situazione descritta. Tale indennità è liquidata entro il mese di Marzo dell'anno successivo, a seguito di verifica dell'attività effettivamente svolta da ciascun dipendente.

- Assegnazione di risorse per i comunitari:

Le risorse previste dalla legge 24.12.2007 (finanziaria 2008) sono state ripartite fra i Comuni sulla base di criteri stabiliti dal Ministero dell'Interno con D.M. 28.4.2008. Il contributo assegnato al Comune di Roletto per gli anni 2008 e 2009 è stabilito in € 395,95=. Il 60% del contributo assegnato ai Comuni deve entrare a far parte del fondo di produttività di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1°4.1999 e più precisamente al fondo di cui alla lett. K) comma 1, che prevede la destinazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17. L'importo da corrispondere a detto personale – categoria economica C – area amministrativa e demografica – è corrispondente ad € 237,57.

-Le risorse economiche rimanenti, sono utilizzate per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17 del CCNL 1/4/99, comma 2, lett. a); tali compensi saranno erogati in unica soluzione dopo verifica dei risultati ottenuti da parte dei dipendenti, da operarsi entro il mese di Marzo dell'anno successivo, secondo i criteri contenuti nel report allegato al presente contratto collettivo per ogni categoria professionale: le tabelle in esso riportate, saranno usate per la valutazione della partecipazione dei gruppi e dei singoli all'attuazione delle attività annuali di lavoro, nonché per il riscontro dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi posti dalla Giunta comunale. Le anzidette attività annuali da perseguire ad opera di tutti i servizi e uffici, consistono nello svolgimento (ed eventuale sviluppo quali/quantitativo) di quelle accertate – come base storica di partenza – per l'anno 2000 nella Relazione sulla gestione - Monitoraggio della spesa del personale di cui alla circolare Ministero del tesoro n. 1 del 7.1.99 (G.U. 19.1.99, n. 14) per il comune di Roletto. L'allegato "B" al presente contiene le tabelle di rilevazione delle attività annuali di lavoro, da utilizzarsi per il 2008 il 2009 e seguenti .

-Per ogni valutazione, da operarsi dal responsabile di ogni Area in cui i dipendenti comunali sono ripartiti, sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del responsabile del servizio o ufficio.

ART. 6

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Nell'ambito dei principi e criteri indicati nel precedente articolo 4, per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, si concordano prioritariamente le seguenti destinazioni:

- 1) costituzione del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (progressioni orizzontali) ai sensi dell'art. 5 del Nuovo ordinamento professionale, nel limite massimo delle risorse fisse del fondo, come definito dall'art. 7 del presente accordo (art. 17, comma 2, lett. b).
- 2) remunerazione dei dipendenti partecipanti a progetti significativi per l'amministrazione, o all'istituzione di nuovi servizi, o all'ampliamento dei servizi esistenti, da concordarsi con la contrattazione decentrata, relativi alla tutela e manutenzione del territorio, ed a progetti innovativi nell'ambito amministrativo, finanziario e tributario, destinati a migliorare il servizio all'utenza ed a ridurre le spese per l'ente, o a particolari articolazioni dell'orario di lavoro per favorire l'accesso dell'utenza (art. 17 comma 2° lett. a).

ART. 7

DEFINIZIONE DI PARTICOLARI COMPONENTI DEL SALARIO ACCESSORIO

- 1) l'indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno sarà corrisposta nei limiti e negli importi definiti dal contratto, in caso di comprovata necessità, ai dipendenti che la effettuino, previa disposizione del responsabile del servizio.
- 2) l'indennità di rischio sarà corrisposta ai lavoratori inquadrati nella categoria B che effettuino lavori che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, ai sensi dell'art. 37 del contratto collettivo di lavoro del novembre 2000 (code contrattuali): in particolare, le parti concordano che rientrano nella fattispecie gli operai addetti al servizio tecnico – manutentivo ,al personale adibito a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'importo di tale indennità è determinato in 1,54 euro al giorno, ai sensi dell'art. 36 del contratto collettivo di lavoro del novembre 2000 (code contrattuali). In particolare, tale indennità è riconosciuta al dipendente addetto al servizio demografico, .

ART. 8

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- 1) Nell'ambito delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, destinate alle progressioni orizzontali – art. 6 del presente accordo, le progressioni orizzontali saranno effettuate, previa selezione, nel rispetto delle condizioni e dei criteri indicati all'art. 5 del Nuovo Ordinamento Professionale e specificate nei commi seguenti del presente articolo.
- 2) Si concorda che il sistema di progressioni orizzontali sarà correlato alla verifica di nuove professionalità acquisite; la programmazione delle progressioni avverrà, per categorie omogenee.
- 3) Si specificano, inoltre, i seguenti requisiti, validi per tutte le categorie, precisando che il mancato possesso di uno dei seguenti requisiti esclude il candidato dalla selezione per la progressione:
 - a) anzianità di servizio di almeno due anni a tempo indeterminato nell'ente, nella posizione economica in godimento alla data della selezione;
 - b) assenza di sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla selezione;
 - c) avere 180 giorni medi all'anno di effettiva presenza in servizio, nel biennio precedente la selezione per cui si concorre; ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio: aspettativa facoltativa per maternità, permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge 104/1992, assenze determinate da infortunio per cause di servizio.
- 4) Il procedimento per l'effettuazione delle selezioni sarà definito dal responsabile del servizio, nel rispetto delle esigenze di semplificazione e celerità del procedimento, seguendo le seguenti linee di indirizzo:
 - 5) Idonea pubblicità all'avviso di selezione, in modo che tutti i dipendenti interessati possano presentare la domanda; per ogni tipologia di passaggio verrà pubblicato all'albo interno dell'ente un avviso
 - 6) l'esame della documentazione e predisposizione della graduatoria da parte del responsabile del servizio, entro il termine massimo di 20 giorni dalla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - 7) garanzia della massima pubblicità, per i soggetti interessati, di tutti i documenti del procedimento, fatte salve le esigenze di tutela della riservatezza delle persone;

8) Viene stabilito in giorni quindici il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà quindici giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

9) Di tutto quanto sopra dovrà essere inviata informazione alle OO.SS. e alla Rsu.

10) Le valutazioni finalizzate alla progressione saranno effettuate in base ai criteri indicati nella tabella A allegata.

5. Per il biennio 2008 - 2009, le parti concordano di avviare e concludere la selezione per il seguente sviluppo di carriera nell'ambito della categoria

| Posizione attuale | Posizione a seguito di progressione | Tempi | Numero di progressioni effettuabili | Costo annuale a carico del fondo | Costo a carico del fondo sull'anno 2009 |
|-------------------|-------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---|
| | | | | | |
| B2 | B3 | entro Aprile 2009 | 1 | € 717,50 | |
| | | | | | |

DISPONIBILI € 2.380,73 DA UTILIZZARE PER NUOVE PROGRESSIONI

6. L'amministrazione si impegna, nell'ambito delle risorse stabili che resteranno disponibili, a valutare la possibilità di programmare nuove progressioni orizzontali nell'anno 2010 e seguenti.

. ART. 9 FORMAZIONE

- 1) Fermo restando l'obbligo di destinare alla formazione del personale una somma pari all'1% annuo del monte salari, per il biennio 2009 - 2010 e seguenti si dà atto che lo stanziamento di spesa inserito in bilancio di previsione è pari ad € 2.000,00 annui, sulla base delle esigenze riscontrate negli anni precedenti, ed in relazione alle richieste di partecipazione ai corsi da parte dei dipendenti.
- 2) La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e sarà effettuata garantendo la partecipazione dei dipendenti ai corsi e alle opportunità formative organizzate dagli enti di formazione sul territorio, su richiesta dei dipendenti di volta in volta interessati. Qualora le risorse stanziate non siano sufficienti, l'amministrazione si impegna ad integrarle, previa valutazione da parte del responsabile del servizio, congiuntamente con il segretario comunale, sulla validità dell'iniziativa formativa, sulla base dei seguenti criteri, e nei limiti di importo di cui al comma 1:
 - A. a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - B. a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
 - C. alla progressione economica orizzontale del personale.
- 3) 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. 10 BUONI PASTO

1. Non essendo al momento possibile attivare un servizio mensa per il personale, nei giorni nei quali gli stessi effettuano il rientro pomeridiano, le parti concordano di confermare l'erogazione dei buoni pasto in sostituzione del servizio di mensa.

ART. 11
MONITORAGGIO E VERIFICHE

1. Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente CCNL, potrà essere costituita una commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro.

ART. 12
PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER POLIZIA MUNICIPALE – RINVIO

1. Le parti rinviando ad apposita appendice la definizione dell'eventuale attuazione dell'art. 208 codice della strada che prevede la previdenza complementare per gli appartenenti alla polizia municipale, essendo necessario provvedere ad ulteriori approfondimenti sulla materia.

OOSS

AMMINISTRAZIONE

R.S.U.

.....

.....

.....

ALLEGATO “A” CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO IN DATA ../../..

ALLEGATO “A” CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO IN DATA ../../..

REPORT DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI E PER LA PRODUTTIVITA (ART. 17 COMMA 1, lett. a ccnl)

Per la categoria B i fattori di valutazione qualitativa vengono così specificati:

A = iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell’organizzazione del lavoro

A1= completezza e tempi di esecuzione

A2 = capacità di autorganizzazione

A3 = rispetto delle disposizioni

D = capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi

D1 = progredire nel ruolo e capacità di adattarsi ai cambiamenti organizzativi

E = partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

E1= capacità di svolgere mansioni diverse da quelle prevalentemente effettuate

E2 = flessibilità di pensiero e predisposizione all’innovatività

E3 = capacità di porre in essere azioni positive e concrete in situazioni ambientali e relazionali difficili

Il peso da assegnare ai fattori A,D ed E è il seguente:

| | |
|---|-----|
| A | 0,5 |
| D | 0,2 |
| E | 0,3 |

Per la categoria C i fattori di valutazione qualitativa vengono così specificati:

A = iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

A1= completezza e tempi di esecuzione

A2 = capacità di autorganizzazione

A3 = rispetto delle disposizioni

A4 = capacità di analisi dei problemi e capacità di formulare proposte alternative

B = rapporti con l'utenza

C = grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente

C1 = capacità di instaurare e gestire relazioni tra i servizi

D = capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi

D1 = progredire nel ruolo e capacità di adattarsi ai cambiamenti organizzativi

E = partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

E1= capacità di svolgere mansioni diverse da quelle prevalentemente effettuate

E2 = flessibilità di pensiero e predisposizione all'innovatività

E3 = capacità di porre in essere azioni positive e concrete in situazioni ambientali e relazionali difficili

Il peso da assegnare ai fattori A,B,C,D ed E è il seguente:

| | |
|---|-----|
| A | 0,2 |
| B | 0,2 |
| C | 0,2 |
| D | 0,2 |
| E | 0,2 |

Per la categoria D i fattori di valutazione qualitativa vengono così specificati:

A = iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

- A1 = contribuire ai cambiamenti di procedure, prodotti e servizi
- A2 = promuovere lo scambio di informazioni per risolvere problemi ed assumere decisioni
- A3 = sviluppare e migliorare gruppi di lavoro attraverso la programmazione e la verifica delle attività
- A4 = identificare, rivedere e migliorare attività di sviluppo per i collaboratori
- A5 = creare, mantenere fiducia e supporto da parte dei subordinati e del superiore
- A6 = sviluppare procedure innovative o modificare le esistenti in un'ottica di ottimizzazione
- A7 = prestare assistenza e consulenza al personale e ai colleghi in genere
- A8 = pianificare, assegnare e valutare il proprio lavoro e quello svolto dal gruppo di lavoro di riferimento
- A9 = capacità di risolvere problemi complessi, rapidità e frequenza delle decisioni
- A10 = decisionalità ad alto rischio

B = rapporti con l'utenza

C = grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente

- C1 = capacità di instaurare e gestire relazioni tra i servizi

D = capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi

- D1 = capacità di progredire verso ruoli più impegnativi

E = partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

- E1 = capacità di svolgere mansioni diverse da quelle prevalentemente effettuate
- E2 = flessibilità di pensiero e predisposizione all'innovatività
- E3 = capacità di porre in essere azioni positive e concrete in situazioni ambientali e relazionali difficili

| | |
|---|-----|
| A | 0,5 |
| B | 0,1 |
| C | 0,2 |
| D | 0,1 |
| E | 0,1 |

Si concorda inoltre che il fattore esperienza ed il fattore formazione, in quanto elementi aggiuntivi, integrino le valutazioni sulla qualità individuale delle prestazioni utilizzando il coefficiente 0,9 (se l'esperienza e la formazione presentano valori inferiori alla media della famiglia professionale del dipendente), il coefficiente 1 (se l'esperienza e la formazione presentano valori rientranti nella media della famiglia professionale del dipendente), oppure il coefficiente 1,1 (se l'esperienza e la formazione presentano valori superiori alla media della famiglia professionale del dipendente).

Categoria B

Livello della qualità individuale

A = iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

A1= completezza e tempi di esecuzione

A2 = capacità di autorganizzazione

A3 = rispetto delle disposizioni

D = *capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi*

D1 = progredire nel ruolo e capacità di adattarsi ai cambiamenti organizzativi

E = *partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità*

E1= capacità di svolgere mansioni diverse da quelle prevalentemente effettuate

E2 = flessibilità di pensiero e predisposizione all'innovatività

E3 = capacità di porre in essere azioni positive e concrete in situazioni ambientali e relazionali difficili

| | Livello della qualità individuale | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|----|----|---|----|---|----|----|----|---|
| | A1 | A2 | A3 | A | D1 | D | E1 | E2 | E3 | E |
| | | | | | | | | | | |

| | A | B | C | D | E | Livello di qualità individuale | Fattore esperienza | Fattore formazione | Livello complessivo valore professionale |
|--|-----|---|---|-----|-----|--------------------------------|--------------------|--------------------|--|
| | 0,5 | = | = | 0,2 | 0,3 | | | | |
| | | | | | | | | | |

Categoria C

A = iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

A1= completezza e tempi di esecuzione

A2 = capacità di autorganizzazione

A3 = rispetto delle disposizioni

A4 = capacità di analisi dei problemi e capacità di formulare proposte alternative

B = rapporti con l'utenza

C = grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente

C1 = capacità di instaurare e gestire relazioni tra i servizi

D = capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi

D1 = progredire nel ruolo e capacità di adattarsi ai cambiamenti organizzativi

E = partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

E1= capacità di svolgere mansioni diverse da quelle prevalentemente effettuate

E2 = flessibilità di pensiero e predisposizione all'innovatività

E3 = capacità di porre in essere azioni positive e concrete in situazioni ambientali e relazionali difficili

| | Livello della qualità individuale | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|----|----|----|---|---|---|---|----|----|----|---|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A | B | C | D | E1 | E2 | E3 | E |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

| | A | B | C | D | E | Livello di qualità individuale | Fattore esperienza | Fattore formazione | Livello complessivo valore professionale |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------------------|--------------------|--------------------|--|
| | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Categoria D

Livello della qualità individuale

A = iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

A1 = contribuire ai cambiamenti di procedure, prodotti e servizi

A2 = promuovere lo scambio di informazioni per risolvere problemi ed assumere decisioni

A3 = sviluppare e migliorare gruppi di lavoro attraverso la programmazione e la verifica delle attività

A4 = identificare, rivedere e migliorare attività di sviluppo per i collaboratori

A5 = creare, mantenere fiducia e supporto da parte dei subordinati e del superiore

A6 = sviluppare procedure innovative o modificare le esistenti in un'ottica di ottimizzazione

A7 = prestare assistenza e consulenza al personale e ai colleghi in genere

A8 = pianificare, assegnare e valutare il proprio lavoro e quello svolto dal gruppo di lavoro di riferimento

A9 = capacità di risolvere problemi complessi, rapidità e frequenza delle decisioni

A10 = decisionalità ad alto rischio

B = rapporti con l'utenza

C = grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente

C1 = capacità di instaurare e gestire relazioni tra i servizi

D = capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi

D1 = capacità di progredire verso ruoli più impegnativi

E = partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

E1= capacità di svolgere mansioni diverse da quelle prevalentemente effettuate

E2 = flessibilità di pensiero e predisposizione all'innovatività

E3 = capacità di porre in essere azioni positive e concrete in situazioni ambientali e relazionali difficili

| | Livello della qualità individuale | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|---|---|---|---|----|----|----|---|--|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A | B | C | D | E1 | E2 | E3 | E | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | A | B | C | D | E | Livello di qualità individuale | Fattore esperienza | Fattore formazione | Livello complessivo valore professionale |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------------------|--------------------|--------------------|--|
| | 0,5 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |