

COMUNE DI TISSI
PROVINCIA DI SASSARI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO AZIENDALE

ARTICOLO 1

Oggetto e durata dell'accordo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Tissi.

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art.4 del CCNL 22.01.2004;

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido per il quadriennio 2002-2005 per la parte normativa e comunque fino alla stipula del nuovo C.C.D.I..Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

ARTICOLO 2

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL 1/4/1999 e art.6 del CCNL del 22/1/2004.

ARTICOLO 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ARTICOLO 4

Servizi pubblici essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 Giugno 1990, n. 146, e successive modifiche ed integrazioni, nonché del C.C.N.L. 06.07.1995, i servizi pubblici da considerare essenziali sono i seguenti:

SERVIZIO ANAGRAFICO, STATO CIVILE, ELETTORALE E LEVA :

- raccolgimento delle registrazioni di nascita e di morte, attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

SERVIZIO TECNICO, MANUTENTIVO, IDRICO E CIMITERIALE:

- servizio attinente alla rete stradale , al servizio idrico e servizio cimiteriale.

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE

- attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistica e di pronto intervento;

SETTORE DEI SERVIZI AL PERSONALE :

- limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

ARTICOLO 5

Contingenti minimi in caso di sciopero

Piattaforma

In riferimento ai servizi pubblici essenziali di cui all'articolo 5, è individuato il seguente contingente di personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero:

SETTORE	PERSONALE IN SERVIZIO
ANAGRAFICO, ECC.	N. 1 (UNA) UNITA'
SERVIZIO IDRICO-CIMITERIALE ecc.	N. 1 (UNA) UNITA'
TECNICO MANUTENTIVO	N. 1 (UNA) UNITA'
SERVIZI AL PERSONALE	N. 1 (UNA) UNITA'
POLIZIA MUNICIPALE	N. 1 (UNA) UNITA'

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

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

ARTICOLO 6

Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art.5, sono tenute a darne comunicazione alle Amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a dieci giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze

sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle Amministrazioni.

Ai fini dell'indizione ed effettuazione di uno sciopero, vigono le norme dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei Servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali del 19/9/2002.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali, di particolare gravità o di calamità naturale.

ARTICOLO 7

Prerogative sindacali

I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali sono:

- a) i componenti delle R.S.U.;
- b) i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali che abbiano partecipato alle elezioni delle R.S.U. (art. 10 commi 1 e 2 ed art. 2 commi 1 e 2 dell'accordo collettivo nazionale quadro per la costituzione delle R.S.U.);
- c) i dirigenti sindacali delle associazioni rappresentative di cui all'art. 10, comma 3 dell'accordo collettivo nazionale quadro per la costituzione delle R.S.U.;
- d) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

A ciascuno dei soggetti di cui al comma 1 sono garantiti:

- il diritto di indire assemblee che riguardino la generalità dei dipendenti o particolari categorie di essi, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e da comunicarsi almeno tre giorni prima all'ufficio personale, in appositi locali concordati con l'Amministrazione;
- il diritto di affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre;
- l'uso di apposito locale che l'Amministrazione pone a disposizione a richiesta degli interessati;
- per i soggetti sindacali di cui alla lettera a) del comma 1, i permessi retribuiti nel limite delle ore spettanti a ciascun componente le R.S.U. e secondo le modalità di cui al regolamento per il funzionamento delle R.S.U., nonché di permessi non retribuiti;
- permessi sindacali, retribuiti e non retribuiti, nel limite del monte ore spettante a ciascuna associazione sindacale, per gli altri soggetti sindacali.

ARTICOLO 8

Composizione delle delegazioni ai fini della contrattazione collettiva

Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'Ente individua i responsabili dei servizi che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica. La parte pubblica rimarrà individuata per tutta la durata di vigenza del presente contratto, salvo i casi di sostituzioni o integrazioni che l'Amministrazione comunicherà tempestivamente alla parte sindacale di cui al comma successivo.

Il Presidente può delegare altro componente della delegazione, a rappresentarlo in seno alla Delegazione stessa.

Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U.;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L..

ARTICOLO 9

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

La contrattazione decentrata integrativa riguarda le seguenti materie:

- ripartizione e destinazione del fondo di cui all'art.17 del C.C.N.L.;
- criteri generali per l'incentivazione della produttività per il raggiungimento di obiettivi e la realizzazione di programmi;
- criteri generali, basati su indici e standard, per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
- individuazione dei servizi e modalità di corresponsione di indennità per compensare l'esercizio di attività disagiate svolte da personale inquadrato nelle categorie A, B e C;
- individuazione dei servizi, modalità di corresponsione di indennità finalizzate alla incentivazione di legge;
- le pari opportunità ;
- le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
- modalità di ripartizione tra i fondi per la progressione economica e per la retribuzione di posizione e risultato di eventuali risorse aggiuntive;
- programmi di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;
- linee di indirizzo e criteri per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e prevenzione degli infortuni, facilitare l'attività dei lavoratori disabili;
- implicazioni in ordine alla qualità lavorativa e alla professionalità dei dipendenti derivanti da processi di ristrutturazione organizzativa, uso di nuove tecnologie e domanda dei servizi;
- criteri per le politiche dell'orario di lavoro.

Nelle materie individuate al comma 1, le parti hanno l'obbligo di pervenire ad un accordo.

Nelle materie individuate al comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo fra le parti di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

La convocazione della delegazione deve avvenire, in forma scritta, a cura del Presidente della parte pubblica almeno cinque giorni prima della data fissata per la contrattazione.

Il presente contratto ha validità quadriennale, tranne per l'utilizzo delle risorse economiche la cui destinazione ed utilizzo viene contrattata annualmente, ed è soggetto a verifiche semestrali ed ad eventuale revisione su specifica richiesta di almeno una delle parti.

Il presente contratto è efficace dal giorno successivo alla sua sottoscrizione.

Relativamente alla parte economica, la cui validità è annuale, ed esclusivamente per il ramo per il modello organizzativo, l'accordo viene automaticamente prorogato fino alla stipula del successivo.

ARTICOLO 10

Informazione

E' lo strumento con il quale l'Amministrazione, periodicamente e tempestivamente, mette a conoscenza i soggetti sindacali degli atti adottati o che intende adottare aventi valenza, anche di carattere finanziario, su tutto quanto concerne il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione delle risorse umane e sulle materie previste dalla legge 626/94.

L'informazione è preventiva su tutte le materie oggetto di contrattazione o concertazione.

Le parti si incontrano in caso di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica, processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione. Si incontrano, inoltre, almeno una volta l'anno o su richiesta di ciascuna di esse.

ARTICOLO 11

Concertazione

Ricevuta l'informazione, ciascuno dei soggetti sindacali del luogo di lavoro, può attivare entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.

Sull'esito della concertazione viene redatto apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Sono materie oggetto di concertazione:

- l'articolazione dell'orario di servizio;
- calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

- criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- andamento dei processi occupazionali;
- criteri generali per la mobilità interna;

ARTICOLO 12

Fondo per il lavoro straordinario

Premesso che il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario può essere utilizzato soltanto per eventi eccezionali non programmabili, le parti stabiliscono che al 01/01/2004 le risorse per lo straordinario non possono essere superiori a quelle iscritte in bilancio .

Il fondo può essere incrementato, con risorse proprie dell'Amministrazione, per disponibilità derivanti da leggi, per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali.

Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, rimane a disposizione dei settori per garantire l'assistenza agli organi istituzionali e per far fronte ad esigenze imprevedibili.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio del personale e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione comunale procederà a erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

Art. 13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 626 /1994, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 14

Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e nella fruizione del part - time;
- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art. 15

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini"

Le delegazioni convengono sulla necessità di avviare in tempi brevi la concertazione sulla articolazione degli orari dei servizi finalizzata alla definizione dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

Art. 16

Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente, per ciascun anno, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;

- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante del personale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, 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 capace 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 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";

- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;

- 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 lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;

- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, 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 chiedere 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.

Art. 17

Qualità del lavoro ,innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, , l'amministrazione, fornisce adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'ente
- conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;
- periodiche formulazioni di appositi questionari, da concordarsi tra le parti, che permettano, a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo volontario ed anonimo, sul clima di gradibilità dell'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni di lavoro.

ARTICOLO 18

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

L'Amministrazione comunale, provvederà annualmente a determinare la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, in applicazione dell'art.31, comma 1, del C.C.N.L.

In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, che incrementano la dotazione organica dell'ente, le risorse decentrate vengono stabilmente incrementate, per ogni assunzione, del valore medio pro-capite, riferito alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità.

In caso di assunzioni a tempo determinato le risorse decentrate aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità vengono incrementate, per ogni assunzione, del valore medio pro-capite, riferito alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, rapportato al periodo di durata del contratto individuale di lavoro e per la durata del contratto stesso. Le risorse non sono incrementate nei casi di assunzioni a

tempo determinato per sostituzione di personale assente per aspettativa senza assegni.

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici

ARTICOLO 19

Risorse decentrate utilizzo economie

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse variabili dell'anno successivo.

ARTICOLO 20

Buoni Pasto

A decorrere dal 01.01.2002 viene riconosciuto al personale dipendente ,che effettua orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi con rientro pomeridiano ,con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti ,un buono pasto del valore di € 5,16 .

Si prevede l'erogazione per 11 mesi all'anno,in coincidenza con altrettanti rientri. In caso di lavoro straordinario effettuato in occasione di elezioni i costi saranno posti a carico di chi deve sostenere le relative spese.

ARTICOLO 21

Criteria generali per l'incentivazione della produttività per il raggiungimento di obiettivi e la realizzazione di programmi

Le parti concordano sulla necessità che l'Amministrazione formuli, anche su proposta dei responsabili dei servizi, le linee guida degli obiettivi che intende raggiungere mediante l'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, ramo della produttività.

A tal uopo entro 15 giorni dalla presentazione della presente piattaforma e comunque entro il 31 dicembre di ognuno degli anni successivi, individua gli obiettivi comunicandoli ai soggetti sindacali ed ai responsabili dei servizi.

I responsabili dei servizi, sulla scorta delle indicazioni dell'Amministrazione e previa approvazione degli stessi, entro i quindici giorni successivi provvederanno a formalizzare appositi piani di attività, anche pluriennali, progetti obiettivo e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

Il pagamento delle spettanze al personale per la partecipazione ai piani di attività ed ai progetti obiettivo avverrà a seguito di relazione del responsabile dei servizi che evidenzia i risultati ottenuti e l'apporto individuale nel raggiungimento dei risultati.

ARTICOLO 22

Criteria generali per la distribuzione dei fondi per la produttività individuale

La produttività collettiva si realizza annualmente nel limite del fondo ramo per la produttività collettiva, all'uopo destinata.

Criteria di valutazione:

CATEGORIA "A"	PUNTI
a) Rispetto dei tempi previsti	n. 25
b) Iniziativa	n. 15
c) Impegno e qualità di prestazione individuale e risultati	n. 50
d) Molteplicità di mansioni	n. 10
TOTALE	n. 100

CATEGORIA "B"	PUNTI
a) Rispetto dei tempi previsti	n. 25
b) Iniziativa ed autonomia	n. 15
c) Impegno e qualità delle prestazioni	n. 50
d) Disponibilità all'impiego flessibile	n. 10
TOTALE	n. 100

CATEGORIA "C"	PUNTI
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	n. 20
b) Iniziativa ed autonomia	n. 20
c) Impegno e qualità della prestazione	n. 50
d) Disponibilità all'impiego flessibile	n. 10
TOTALE	n. 100

CATEGORIA "D"	PUNTI
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	n. 15
b) Iniziativa ed autonomia	n. 40
c) Impegno e qualità della prestazione	n. 30
d) Disponibilità all'impiego flessibile	n. 15
TOTALE	n. 100

Per tutte le categorie la valutazione avviene con l'assegnazione di percentuali sui punteggi massimi sopra indicati, secondo il seguente prospetto:

- scarso 0 %	- buono 80 %
- sufficiente 60 %	- ottimo 100 %

Per tutte le categorie la soglia minima per accedere al premio di produttività è pari a n. 60 punti complessivi. Il medesimo premio di produttività verrà liquidato con riferimento al punteggio conseguito.

ARTICOLO 23

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

La progressione economica all'interno della categoria si realizza annualmente nel limite del fondo ramo per la progressione economica, all'uopo destinato.

In relazione alle risorse, saranno annualmente individuate il numero delle progressioni ammissibili per ogni categoria, tenendo conto del numero di dipendenti inquadrati in ciascuna di esse.

Criteri di valutazione:

CATEGORIA "A"				PUNTI
a) Anzianità di servizio ed esperienza acquisita				n. 15
b) Iniziativa				n. 15
c) Impegno e qualità di prestazione individuale e risultati				n. 40
d) Molteplicità di mansioni				n. 30
TOTALE				n. 100
Per a) viene attribuito n. 1 punto per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di n.15 punti				
Per b), c) e d) la valutazione avviene con l'assegnazione di percentuali sui punteggi massimi:				
- scarso 0 %	sufficiente 60 %	buono 80 %	ottimo 100 %	
La soglia minima per accedere alla progressione è fissata in n. 60 punti per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali e n.55 punti per i passaggi dalla seconda posizione economica in poi.				

CATEGORIA "B"				PUNTI
a) Anzianità di servizio				n. 15
b) Iniziativa ed autonomia				n. 20
c) Impegno e qualità delle prestazioni				n. 35
d) Disponibilità all'impiego flessibile e/o molteplicità di mansioni				n. 15
e) Rapporto con l'utenza				n. 10
f) Arricchimento professionale				n. 5
TOTALE				n. 100
Per a) viene attribuito n. 1 punto per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di n.15 punti				
Per b), c) e d) la valutazione avviene con l'assegnazione di percentuali sui punteggi massimi:				
- scarso 0 %	sufficiente 60 %	buono 80 %	ottimo 100 %	
Per f) si attribuiscono n. 2 punti per ogni seminario o corso.				
La soglia minima per accedere alla progressione è fissata in n. 60 punti per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali e n.55 punti per i passaggi dalla seconda posizione economica in poi.				

CATEGORIA "C"				PUNTI
a) Anzianità di servizio				n. 15
b) Iniziativa ed autonomia				n. 15
c) Impegno e qualità delle prestazioni				n. 30
d) Disponibilità all'impiego flessibile				n. 10
e) Arricchimento professionale				n. 5
f) Rapporto con l'utenza				n. 15
g) Grado di coinvolgimento nei procedimenti lavorativi ed innovativi				n. 10
TOTALE				n. 100
Per a) viene attribuito n. 1 punto per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di n.15 punti				
Per b), c) , d), f) e g) la valutazione avviene con l'assegnazione di percentuali sui punteggi massimi:				
- scarso 0 %	sufficiente 60 %	buono 80 %	ottimo 100 %	
Per e) si attribuiscono n. 2 punti per ogni seminario o corso.				
La soglia minima per accedere alla progressione è fissata in n. 65 punti per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali e n.60 punti per i passaggi dalla seconda posizione economica in poi.				

CATEGORIA "D"				PUNTI
a) Anzianità di servizio				n. 15
b) Iniziativa ed autonomia				n. 15
c) Impegno e qualità della prestazione				n. 20
d) Arricchimento professionale				n. 5
e) Rapporto con l'utenza				n. 10
f) Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente.				n. 15
g) Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro				n. 20
TOTALE				n. 100
Per a) viene attribuito n. 1 punto per ogni anno di servizio fino ad un massimo di n. 15 punti				
Per b), c) , e), f) e g) la valutazione avviene con l'assegnazione di percentuali sui punteggi massimi:				
- scarso 0 %	sufficiente 60 %	buono 80 %	ottimo 100 %	
Per d) si attribuiscono n. 2 punti per ogni seminario o corso.				
La soglia minima per accedere alla progressione è fissata in n. 70 punti per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali e n.65 punti per i passaggi dalla seconda posizione economica in poi.				

Relativamente al punto a) dei criteri di valutazione , si precisa che per tutte le categorie il criterio dell'anzianità di servizio verrà calcolato: in fase di primo passaggio considerando interamente l'anzianità di servizio maturata indipendentemente dalla categoria , per i passaggi successivi verrà calcolata l'anzianità maturata nella posizione.

Al fine di dare corso all'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche entro 15 gg. dalla data di sottoscrizione del presente contratto per il primo anno ed entro il 30 ottobre di ciascuno degli anni successivi, dovranno essere predisposte dai responsabili d'area e servizi per il personale ad essi assegnato e dal Direttore Generale se nominato o dal Segretario comunale per i responsabili d'area e servizi, apposite schede di valutazione che tengano conto di quanto indicato precedentemente.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale verrà effettuata da una commissione composta dai responsabili d'area e servizi e dal Direttore Generale se nominato o dal Segretario comunale, in base alle risultanze delle schede già predisposte dai citati responsabili formulando idonea graduatoria, in base al punteggio ottenuto da ciascuno, per il successivo riconoscimento in base alla disponibilità finanziaria ed alle condizioni di cui al presente contratto.

In caso di parità di punteggio si procederà all'assegnazione in base all'anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità al più anziano di età anagrafica.

La scheda di valutazione deve essere consegnata al dipendente interessato che firma per ricevuta. Il dipendente può entro 10 giorni dal ricevimento chiedere il contraddittorio alla Commissione, avvalendosi dell'assistenza di un proprio rappresentante.

ARTICOLO 24

Progressione economica verticale

Le parti, preso atto della disciplina di cui all'art. 4 del C.C.N.L. di classificazione del personale per il quadriennio 1998-2001, concordano in ordine quanto segue:

- le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria superiore dovranno essere concordate con le organizzazioni sindacali e disciplinate con atti previsti nei regolamenti dell'ente, nei limiti dei posti vacanti, della dotazione organica, non destinati all'accesso dall'esterno;
- annualmente, in sede di presentazione del bilancio di previsione, l'Amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti nella dotazione organica dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario.

Per quanto non espressamente previsto si rimanda ai regolamenti interni e alle disposizioni di legge vigenti in materia.

ARTICOLO 25

Individuazione dei servizi e modalità di corresponsione di indennità finalizzate alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale individuate da specifiche disposizioni di legge (2% per la progettazione, ecc.) **Incentivo previsto dalla Legge 109/94**

Per quanto in oggetto si rimanda alle disposizioni di legge o ad appositi regolamenti.

ARTICOLO 26

Formazione

La somma da destinare alla formazione mediante partecipazione a seminari, convegni (comprensiva delle eventuali spese di soggiorno e missione), nonché la realizzazione di corsi organizzati direttamente dall'Ente, è fissata in Euro _____ (*) pari all'1% del costo del personale, da gravare sul bilancio comunale e senza riduzione del fondo di cui all'art. 11 del presente accordo.

(*) Compresa la quota RAS (Euro +Euro)

ARTICOLO 27

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Ai sensi della legge n. 626/94, si dovrà provvedere ad assegnare annualmente un sufficiente budget per la gestione delle esigenze minime per la sicurezza sul posto di lavoro.

In accordo e con la collaborazione del responsabile per la sicurezza dei lavoratori vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di eventuali problemi specifici, con particolare riferimento alla formazione ai fini della prevenzione, alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e 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, previa stesura di un idoneo programma.

ARTICOLO 28

Copertura assicurativa

Le parti concordano:

- che ai dipendenti incaricati di posizioni organizzative sia stipulata apposita polizza assicurativa, per la responsabilità civile e patrocinio legale, contro i rischi conseguenti all'espletamento delle proprie funzioni, così come prevista per i dirigenti dall'art. 7 del C.C.N.L. del personale dirigente del comparto Regioni-AA.LL.;
- che l'Ente stipuli apposita polizza assicurativa, in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio;
- che la polizza di cui al punto precedente è rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, ovverosia per il danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, per lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto;
- che le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Ente sono in ogni caso integrate, con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai punti precedenti, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto;

- che i massimali delle polizze di cui ai precedenti numeri non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni previsti dalle leggi per l'assicurazione obbligatoria;
- che gli importi liquidati dalle società assicuratrici, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dai punti precedenti, sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento;
- in sede di trattativa aziendale sarà valutata la possibilità di prevedere la copertura assicurativa di altri rischi di particolare rilievo.

ARTICOLO 29
Patrocinio legale

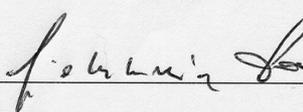
Le parti concordano quanto segue:

- l'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti od atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento;
- in caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti connessi con dolo o colpa grave, l'Ente recupera dal dipendente tutti gli oneri sostenuti nella sua difesa in ogni grado di giudizio.

ARTICOLO 30
Norma finale

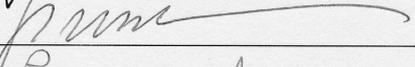
In materia di diritto allo studio, pari opportunità, tutele, patrocinio legale, copertura assicurativa e per quanto non contemplato nel presente contratto, si fa riferimento alle norme non disapplicate dei precedenti C.C.N.L..

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



 Francesco Sini

LA DELEGAZIONE SINDACALE



 Bruno Baccini
 Agnese Baccini