



COMUNE DI PATU' **Provincia di Lecce**

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

- | | |
|----------------------------|-------------|
| 1) Linee di indirizzo | pag. 2 - 7 |
| 2) Testo della Piattaforma | pag. 8 - 33 |

MARZO 2009 ripartizione fondi 2008

LINEE DI IMPIANTO DELLA PROPOSTA DI CCDI A CURA DEL CSA

ELEMENTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

L'approvazione del CCNL 2002-2005, comporta, ai sensi dell'art. 4, la nomina ex novo della delegazione trattante di parte pubblica da parte degli Enti e conseguentemente la presentazione di piattaforme complessive per i rinnovi dei Contratti Collettivi Decentrati.

La presentazione delle piattaforme deve necessariamente prevedere l'incontro di due complementari esigenze, da una parte l'inserimento o la modifica degli istituti derivanti dal nuovo CCNL e dall'altra i contratti pre-esistenti che dovranno essere modificati sulla base delle criticità emerse.

In sostanza quindi si tratta di procedere in tempi rapidi ad un lavoro di livello nazionale e di livello locale o meglio di Ente (poiché esistono oltre 8000 contratti per i Comuni, 100 contratti per le Province e 20 Contratti per le Regioni e così via per gli altri istituti), che dovrebbe portare nell'arco di due mesi alla presentazione di piattaforme rivendicative; tenendo conto dell'estrema articolazione degli Enti, che non consente uno schema tipo di piattaforma rigido e non modificabile, ma un documento flessibile e migliorabile, con la definizione delle particolarità dell'Ente.

Per tale motivo si ritiene di grande importanza, da parte del C.S.A., presentare un documento di lavoro di ampia portata che sia di stimolo e inventiva nella trattativa unitamente allo schema tipo di piattaforma e che quindi, in relazione all'andamento della stessa trattativa ne vada ad ampliare contenuti e motivazioni.

Altro elemento valutativo è da ricercarsi nella piattaforma, nelle modifiche presentate successivamente e nella dichiarazione a verbale del CSA in ambito ARAN per il rinnovo del CCNL 2002-2005, poiché da tali elementi, comunque rappresentati, il CSA dà continuità alla sua linea politico-sindacale comunque iniziata nel 2002, con la presentazione della piattaforma del CCNL 2002-2005.

L'obbligo a contrarre è presente nelle materie che attengono al trattamento economico del personale; infatti, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs.165/2001, l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire **esclusivamente mediante contratti collettivi**.

LE INNOVAZIONI

PROCESSI DI MOBILITA' art. 1 CCNL

Una delle parti più significative sembra in questo caso riguardare il processo di esternalizzazione che sta riguardando gli Enti Locali (che nel CCNL all'art. 1 viene individuato come personale interessato a "processi di mobilità").

L'avvio dei processi di esternalizzazione dei servizi è comunque ricondotto nell'ambito della concertazione affinché dobbiamo da subito e senza posizioni precostituite capire quale il percorso più opportuno per tutelare o valorizzare adeguatamente dei lavoratori interessati.

Nel contratto decentrato va prevista l'informazione preventiva sui processi organizzativi dell'Ente su base annuale e sulle modifiche delle dotazioni organiche ridefinite ai sensi dell'art. 34 della L. Finanziaria del 2002, per capire orientamenti e su cui è possibile avviare un eventuale fase concertativa.

Acquisiti detti elementi laddove si presenti la necessità, va comunque previsto un meccanismo di scelta legato alla volontarietà del dipendente sulla sua definitiva collocazione, affinché comunque l'ipotesi di una scelta obbligata di esternalizzazione comporti una maggiore gratifica economica (in termini di incentivazione una tantum o superminimo).

Elemento ultimo di garanzia ferme restando l'applicazione di norme contrattuali collettive a regime, la possibilità di reintegro in casi di dismissione o riduzione del servizio, nell'Ente locale d'origine.

ALTE PROFESSIONALITA' art. 10 CCNL

La previsione di questo nuovo istituto va ovviamente legato alle vigenti organizzazioni previste negli Enti, ovvero partire dagli attuali regolamenti degli uffici e servizi per comprendere l'assegnazione di posizioni di alta specializzazione ove si configurano e soprattutto in quale rapporto gerarchico o funzionale agiscono in relazione alle posizioni organizzative (in considerazione della maggiore retribuzione possibile).

Va confermato che il finanziamento dei Comuni che si avvalgano di personale di categoria per il conferimento di funzioni dirigenziali e comunque anche per le alte professionalità reperiranno le risorse necessarie (fermo restando quanto previsto dall'art. 32/7°c) dai propri bilanci.

Sarebbe opportuno "recuperare" l'ambito contrattuale e non concertativo sia per le alte professionalità che per le posizioni organizzative in merito a criteri di conferimento e pesatura (vedi più avanti).

UNIONI DEI COMUNI art. 13 CCNL

Gli atti di convenzione devono essere inviati preventivamente alle RSU degli Enti costituenti l'Unione ed alle OO.SS firmatarie del CCNL.

La convenzione deve indicare se il personale è temporaneamente assegnato all'Unione o trasferito definitivamente, la dotazione organica, le modalità di costituzione del fondo e la stipula di un contratto decentrato entro 60 gg dalla costituzione dell'Unione con la possibilità di ulteriori incrementi del fondo stesso in relazione all'ampliamento del servizio sul territorio e delle responsabilità assunte nei presidi costituenti l'Unione (rif. art. 15/5°c), che rappresentano certamente un ulteriore onere per i lavoratori interessati.

PERSONALE IN CONVENZIONE art. 14 CCNL

Anche in questo caso va previsto in ambito contrattuale un limite quantitativo complessivo alla utilizzazione di detto strumento e comunque devono essere concertati i criteri di individuazione nell'ambito dei vigenti regolamenti organizzativi ed i valori economici da riconoscere al personale in convenzione (possibilmente a carico dei bilanci e non del fondo).

In particolare va previsto anche un forte limite al conferimento degli incarichi di posizione organizzativa per detto personale che comunque devono essere adeguatamente valutati e riproporzionati a quelli assegnati al personale a tempo pieno alle dirette dipendenze dell'Ente utilizzatore.

MOBBING art. 8 CCNL

Va calendarizzata l'attività della Commissione, ed i resoconti nonché le conseguenti iniziative da parte dell'Amministrazione (con particolare riferimento agli sportelli d'ascolto, l'istituzione del consigliere di fiducia nonché la definizione dei codici) inviate periodicamente o tempestivamente alle OO.SS. ed alle RSU.

DISPOSIZIONI PER L'AREA VIGILANZA Capo III

Vanno individuate strumenti contrattuali mirati al potenziamento e valorizzazione del settore in particolare:

L'Autonomia formativa

da conseguirsi con assegnazioni di budget formativi che utilizzino risorse ai sensi dell'art. 45 del CCNL integrate anche dall'art. 208 del C.d.S., direttamente al responsabile del Corpo o Servizio, che debbono tener conto delle necessità derivanti da specifici addestramenti e/o abilitazioni che il Corpo è tenuto a svolgere in relazione a compiti operativi (vedi ad esempio la patente di servizio);

Fondi Assistenza e Previdenza e polizza INAIL

Da istituirsi obbligatoriamente in tutti i Comuni e Province con l'utilizzazione dei proventi di cui all'art. 208 CdS. L'attivazione degli stessi passa ai sensi dell'art. 17 del CCNL per le elezioni degli organismi di rappresentanza.

In merito alla copertura INAIL va individuata la tipologia di polizza più confacente alla specificità degli operatori;

Riconoscimento della professionalità nelle progressioni verticali

Pur ribadendo l'opportunità di rendere esclusivamente interna la procedure selettive verticali dell'area della P.M., appare comunque chiaro che la professionalità maturata (intesa come esperienza e incarichi o responsabilità assunte) debbono risultare preponderanti rispetto ad altro fattori valutativi utili alla progressione verticale.

DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE art. 31 CCNL

Il ragionamento va sviluppato sostanzialmente su tre distinti fondi:

- a) *fondo lavoro straordinario (art. 14 CCNL 1.4.1999)*
- b) *fondo ricorrente (art. 31/2°c CCNL 22.1.1004)*
- c) *fondo variabile (art. 31/3°c CCNL 22.1.2204)*

Nella contrattazione decentrata sarà comunque importante "stabilizzare" o comunque mantenere in qualche modo anche le risorse acquisite in applicazione dell'art. 48 del CCNL 14.9.2000 e dell'art. 5 del CCNL 5.10.2001 che vengono abrogati con l'entrata in vigore del CCNL.

L'aspetto più rilevante è da ricercarsi nella quantificazione e destinazione del fondo variabile che in sostanza è destinato alle prestazioni lavorative espressamente riconducibili a specifiche disposizioni di legge (Merloni, ICI, Sponsorizzazione, possibile utilizzo art. 208 per la Polizia Locale) o comunque derivanti dall'ampliamento del servizio e dalle nuove attività non correlati all'aumento della dotazione organica.

INCREMENTI DELLE RISORSE DECENTRATE art. 32 CCNL

Il fondo ricorrente di cui sopra è incrementato dal 2003 di un importo pari allo 0,62% del monte salari riferito al 2001 (esclusa la dirigenza).

L'ulteriore aumento dello 0,50% sempre dal 2003 ricorre laddove il rapporto spesa personale/entrate correnti sia inferiore al 39% per gli Enti Locali e 35% per le Regioni.

Un ulteriore aumento dello 0,20% laddove sussistano i parametri suindicati sempre dal 2003, dovrà finanziare il sistema delle alte professionalità.

Detti incrementi comporteranno un "surplus" del fondo ricorrente 2003; l'utilizzo di questo surplus può essere utilizzato per sanare situazione straordinarie o comunque transitorie, verificatesi nel 2003, atteso che dette risorse, a partire dal 2004, tendono a stabilizzarsi in seno alle specifiche destinazioni del fondo.

INDENNITA' DI COMPARTO art. 33 CCNL

L'applicazione a regime dell'indennità di comparto comporterà un assorbimento del fondo ricorrente, in eccedenza rispetto alla somma di tutti gli incrementi previsti dall'art. 32 del CCNL.

Di ciò andrà tenuto debitamente conto nella destinazione delle risorse di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.1999.

PROGRESSIONI ECONOMICHE art. 34 CCNL

In sostanza scompare il baricentro in quanto si disapplica l'art. 16 /2° comma del CCNL 1.4.1999; per il resto viene confermato che le progressioni economiche maturate dal personale cessato dal servizio o interessato dalle progressioni verticali viene riassorbito dal fondo ricorrente senza un vincolo predestinato.

Le nuove e aggiuntive progressioni economiche decorrono dal 2004 (A5, B7, C5, D6) e quindi non possono essere previste progressioni retroattive per l'anno 2003.

Bisognerà quindi acquisire ogni anno il valore riassorbito e quindi considerare l'eventuale incremento per consentire progressioni non più generalizzate.

Nei piccoli Enti (fino a 30/50 dipendenti) la progressione va effettuata in un'unica sessione, nei medi e grandi enti possono andare suddivise le risorse finalizzate a detto istituto, fra i vari settori o aree che procedono separatamente alla valutazione del personale.

COMPENSI ED INDENNITA' art 36 DEL CCNL

In considerazione dei rilevanti importi che modificano:

- a) *Indennità di specifiche responsabilità (da 0 a 2500 Euro)*
- b) *Indennità di specifiche responsabilità B,C e D lett i) Euro 300*
- c) *Indennità di rischio Euro 30*

L'individuazione delle corresponsioni a detti istituti va individuata:

lettera a) sulla base dei regolamenti vigenti in seno all'Ente (regolamento Uffici e Servizi, regolamento di ragioneria, regolamento Polizia municipale, ecc)

lettera b) sulla base di determinazioni dei responsabili di settore in ossequio letterale a quanto previsto dall'art. 36/2°c del CCNL 22.1.2004.

lettera c) sulla base del documento di valutazione dei rischi elaborato dal responsabile del servizio prevenzione protezione dell'Ente d'intesa con i rappresentanti della sicurezza (D.Lgs. n°626/94)

COMPENSI PER PRODUTTIVITA' art. 37 del CCNL

La novità di rilievo è che la produttività cosiddetta collettiva e/o individuale va corrisposta come risultato aggiuntivo alla normale prestazione lavorativa; in sostanza si stabilisce definitivamente che la produttività collettiva non deve essere considerata una surroga del lavoro straordinario, ovvero che detto fondo deve ripartirsi sostanzialmente in proporzione alle dotazioni organiche di ciascun settore o area.

Viene inoltre sancito che non possono essere corrisposti compensi di produttività sulla base di semplici automatismi (ad esempio la sola presenza o il cosiddetto rientro fisso)

Va disciplinata con molta attenzione nella contrattazione decentrata, le metodologia ed i criteri per la corresponsione di questo importantissimo strumento:

- Concertare (possibilmente anzi contrattare) il sistema di valutazione permanente che comunque preveda su base trimestrale la corresponsione di "acconti" di produttività legati sia alla presenza che all'impegno profuso in relazione agli obiettivi. La misura complessiva degli acconti non potrà superare il valore del% del budget assegnato al settore.

- Acquisizione periodica degli obiettivi definiti nel PEG in riferimento ad ogni singolo settore.

- Indicare il termine ultimo entro cui va corrisposto il saldo della produttività (riferimento max entro il 30 giugno dell'anno successivo) scaduto il quale, si procede a liquidare le spettanze dovute solo sulla base delle valutazioni effettuate dal dirigente pur in assenza di certificazione del servizio di controllo interno.

- Qualora la certificazione del servizio attesti il mancato raggiungimento dell'obiettivo, la parte non corrisposta si utilizzerà nell'esercizio successivo.

- Consentire alle OO.SS. di ricevere, in caso del mancato raggiungimento di obiettivo da parte di un settore o area, l'attivazione di uno strumento di confronto con il nucleo o l'amministrazione per conoscere le ragioni dei mancati obiettivi.

Va da sé che perciò che l'ampliamento dei servizi a parità di dotazione organica va enumerato con il fondo variabile di cui all'art. 31/3°c del CCNL 22.1.2004. Le modalità di erogazione dovranno comunque essere le stesse.

CONTRATTAZIONE PERIODICA

Il contratto dovrà individuare per quali materie si provvede annualmente alla contrattazione (verifica ed acquisizione obiettivi, verifica e distribuzione fondo, piano formazione, piano sicurezza del lavoro, etc.)

INTERPRETAZIONE AUTENTICA, ARBITRATI E CONCILIAZIONI

I contratti decentrati devono prevedere l'attivazione di sistema di relazioni sindacali teso a deflazionare il contenzioso giudiziario.

Per gli scioperi

Vanno individuati i contingenti minimi per i singoli servizi e l'espletamento obbligatorio di un tentativo di conciliazione presso la sede dell'Amministrazione che assorbe il tentativo di cui all'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19.9.2002.

Per i provvedimenti disciplinari

Vanno immediatamente riattivati i collegi arbitrali di cui all'art. 55 del D. Lgs. n°165/2001, a seguito dell'entrata in vigore del CCNQ sull'arbitrato o conciliazione.

Interpretazioni autentiche ed arbitrato

In particolare, da parte delle singole OO.SS. firmatarie del CCNL e dei CCDI, una volta esaurito il tentativo di interpretazione autentica della norma, si addivenga, su richiesta della O.S., all'arbitrato unico di cui al CCNQ rinnovato in data 19 marzo 2003.

ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI RELAZIONE SINDACALE

Vanno disciplinati in maniera attenta i sistemi di relazione sindacale disciplinando con attenzione le tematiche oggetto di informazione, concertazione e contrattazione, in particolare specificarli in relazione alla tipologia di atti previsti dal regolamento dell'Ente (delibere, determinazioni, decreti ecc.) quali debbono essere oggetto di informazione preventiva e quindi soggetti a concertazione, quali quelli legati all'informazione successiva da rendersi comunque contestuale agli atti assunti, con particolare riferimento alla definizione degli obiettivi legati ai PEG ed ai resoconti dei nuclei di valutazione in relazione al conseguimento degli stessi da parte delle strutture.

Va previsto negli Enti di grande dimensione una sub-articolazione del sistema nelle macrostrutture, quanto meno in materia di concertazione ed informazione.

LAVORO A TERMINE E LAVORO ATIPICO

L'utilizzo di lavoro a tempo determinato va ricondotto in seno alla contrattazione, definendo su base annuale i contingenti che verranno utilizzati, anche in relazione ai fabbisogni organici, derivanti dall'applicazione delle ultime leggi finanziarie, riaffermando, comunque, eguali trattamenti normativi ed economici riproporzionati alla durata del contratto.

Per le altre forme di lavoro atipico (interinale o progetto) la contrattazione deve disciplinare i casi, le condizioni ed i criteri per le modalità di corresponsione degli emolumenti.

Va ovviamente considerato il contenuto della dichiarazione n. 6 del CCNL del 22.01.2004.

EQUILIBRIO ECONOMICO TRA DIPENDENTI IMPEGNATI SULLE MEDESIME POSIZIONI DI LAVORO

L'assegnazione di personale trasferito da altri Enti a Comuni e Province impone necessariamente una prima verifica nell'ambito contrattuale che preveda innanzi tutto forme di garanzia sugli oneri, che dovranno comunque essere assicurati dall'Ente trasferente, in particolar modo laddove il trattamento economico accessorio sia particolarmente superiore rispetto al personale pre-esistente.

In tal caso, a parità di funzioni e in caso di presenza di abnormi differenziali economici, per garantire una progressiva perequazione si potrà agire sui meccanismi di progressione economica orizzontale e sulle produttività ricorrenti o variabili.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Vanno assicurati criteri di massima nell'ambito contrattuale che individuano posizioni organizzative nell'ambito dei regolamenti di Ente (Uffici e Servizi, Ragioneria, Polizia Municipale ecc). In tal senso è fondamentale assumere anche le diverse pesature che determinino il valore della varie P.O..

Vietare comunque la riduzione o modifica delle P.O. sia in termini quantitativi che economici laddove non intervengano modifiche ai regolamenti di Ente.

DOCUMENTO VALUTAZIONE RISCHI

Il documento di valutazione dei rischi **deve diventare uno specifico allegato del CCDI**, che vincola le parti individuando anche le risorse alla piena realizzazione di quanto previsto nei luoghi lavorativi, negli ambiti organizzativi e nei dispositivi strumentali.

Il documento di valutazione deve essere predisposto d'intesa con i rappresentanti dei lavoratori.

Vanno in tal senso previsti ed individuati in seno alla contrattazione specifiche risorse annuali che impegnino le Amministrazioni nei documenti di programmazione del bilancio.

FLESSIBILITA' ORARIE E LAVORO NOTTURNO

L'estrema necessità di flessibilizzare gli orari in relazione a determinate esigenze deve comportare adeguati riconoscimenti laddove venga a mancare una programmazione minima dei servizi (base mensile).

In particolare i servizi a forte impatto con il territorio e l'utenza connessi alle attività istituzionali dell'Ente, che di fatto determinano l'impossibilità di un equilibrato rapporto tra tempo di lavoro e tempo di vita vanno analizzati e rideterminati.

Va riconosciuto inoltre a tutti quei servizi che comportano in via ordinaria attività lavorativa dopo le 22,00 lo status di "lavoro notturno" così come al personale che lo effettua in via ordinaria lo status di "lavoratore notturno", per rendere pienamente applicabile la disciplina del D.Lgs. di riferimento (riduzione orario, maggiorazioni, controlli medici ecc ecc).

GRADUAZIONE DELLE RESPONSABILITA'

La graduazione va effettuata e retribuita sulla base dei regolamenti di Ente e trova un sua corresponsione nell'istituto disciplinato dall'art. 17 comma 2 lett. f).

In sede annuale di contrattazione possono essere considerate ulteriori responsabilità (di importo minore rispetto a quelle di cui sopra) sulla base di specifiche determinazioni da parte del dirigente responsabile, previo accertamento di risorse disponibili eventualmente integrate ai sensi dell'art. 31/3° c del CCNL 2002-2005.

PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE

Da prevedere, in ambito contrattuale, una definizione rivisitata ai sensi delle modifiche dell'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001 individuando la quantificazione esatta delle risorse e rispettando il vincolo dell'1% del monte salari.

Annualmente, unitamente alla verifica del fondo di cui all'art. 15 del CCNL, si dovrà prevedere il riparto per i vari settori, i livelli di responsabilità e l'effettiva attività formativa svolta nell'anno precedente.

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

Ipotesi di Piattaforma per il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

negli enti del Comparto Regioni Autonomie Locali (Art. 4 del CCNL 2002-2005)

INDICE DEI CONTENUTI:

Titolo I – Soggetti, durata e procedura

- Art. 1 – (Composizione delle delegazioni trattanti)
- Art. 2 – (Durata ed effetti)
- Art. 3 – (Obiettivi)
- Art. 4 – (Ambito di applicazione)
- Art. 5 – (Procedure)

Titolo II – Sistema delle relazioni sindacali

- Art. 6 – (Protocollo delle relazioni sindacali)
- Art. 7 – (Risoluzione delle controversie)
- Art. 8 – (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro)
- Art. 9 – (Procedure di garanzia)
- Art. 10 – (Istituti)
- Art. 11 – (Contrattazione)
- Art. 12 – (Concertazione)
- Art. 13 – (Modalità attuative della concertazione)
- Art. 14 – (Informazione)
- Art. 15 - (Tutela dei rapporti di lavoro particolari e in tema di flessibilità del lavoro)
- Art. 16 - (Forme di partecipazione)
- Art. 17 - (Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali)
- Art. 18 – (Designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)

Titolo III – Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane

- Art. 19 – Costituzione delle risorse - Tabelle A B C e D
- Art. 20 - Ripartizione delle risorse - Tabella E
- Art. 21 - (Riutilizzo e riacquisizione delle risorse)
- Art. 22 - (Disapplicazione art. 5 CCNL 5.10.2001 e conseguenti disposizioni)
- Art. 23 - (Istituzione dell'Indennità di Comparto) – Tabella fabbisogno Ente
- Art. 24 - (Criteri per l'incentivazione della produttività)
- Art. 25 – (Struttura organizzativa e finanziaria del sistema incentivante) - Tabelle F e G
- Art. 26 - (Criteri per la progressione economica all'interno delle categorie)
- Art. 27 - (Criteri per la retribuzione di posizione e risultato)
- Art. 28 - (Criteri per i compensi relativi a prestazioni disagiate)
- Art. 29 - (Criteri per la corresponsione di indennità attività disagiate)
- Art. 30 - (Criteri per la corresponsione di indennità per specifiche responsabilità)
- Art. 31 - (Criteri per la corresponsione di indennità per la prestazione di telelavoro)
- Art. 32 – (Riduzione orario lavoro e lavoro notturno)
- Art. 33 - (Buoni Mensa)

Titolo IV – Formazione

- Art. 34 - (Sviluppo delle attività formative)
- Art. 35 - (Criteri di garanzia per l'accesso alle attività formative)

Titolo V – Disposizioni varie

- Art. 36 – (Dissolvenza della Categoria A)
- Art. 37 – (Indennità di trasferimento)
- Allegato A – Indicazioni per un Sistema permanente di valutazione

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L' ANNO 2008**

Il giorno 04 del mese MARZO nell'anno 2009, presso i locali dell'Ente COMUNE DI PATU',
si sono incontrate

1. la Delegazione trattante dell'Ente, ai sensi e per gli effetti della Deliberazione n. 10
del 05/02/2009, nelle seguenti persone

Presidente ANGELO GALANTE SINDACO

Componente SALVATORE CASSIANO ASS.PERSONALE

Componente Dr. BRIZIO LUIGI TOMMASI – SEGRETARIO COM.LE con funzioni di
Segretario della Delegazione.

1. la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone

RSU DE SALVO VINCENZO COMUNE

I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CSA – Coordinamento Sindacale Autonomo	_____
per CGIL FP	SIMONE LONGO
per CISL FPS	ANTONIO NICOLARDI
per UIL FPL	_____
per DICCAP	_____.

Le parti, dopo le verifiche di competenza, sottoscrivono la seguente Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo dell'Ente COMUNE DI PATU'

Nel presente contratto decentrato integrativo con il termine "OO.SS." si intendono le Organizzazioni Sindacali rappresentative e firmatarie del vigente CCNL 2002-2005.

TITOLO I - Soggetti, durata e procedura.

Art. 1 - (Composizione delle delegazioni trattanti)	rif. Art. 4 comma 2 CCNL 22/1/2004	<p>1. La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'Art. 10 del CCNL 1/4/1999, è individuata con provvedimento dell'organo di governo dell'Ente sulla base delle linee di indirizzo dell'organo deliberante.</p> <p>2. La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi del secondo comma dell'Art. 10 del CCNL 1/4/1999, è composta da:</p> <ul style="list-style-type: none">◇ Rappresentanza Sindacale Unitaria nel numero fissato dal regolamento interno;◇ I rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL 2002 -2005. Su questioni di particolari complessità è facoltà delle OO.SS. di far partecipare, in aggiunta al proprio rappresentante, un esperto della materia oggetto dell'incontro preventivamente indicato all'Amministrazione. <p>3. L'Ente, in relazione alla sua organizzazione, definisce inoltre che livelli di concertazione e informazione si individuano anche a livello di Settore/Area limitatamente alle materie appresso specificate (solo per i grandi Enti).</p>
Art. 2 - (Durata ed effetti)	rif. Art. 4 comma 1 CCNL 22/1/2004	<p>1. Il presente contratto ha validità quadriennale e comunque per tutta la vigenza del CCNL 2002 - 2005, fatta salva la facoltà per ciascuna delle parti di chiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.</p> <p>2. Vengono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione ed alle modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e, con diversa cadenza, le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche, così come gli altri istituti espressamente indicati nel presente CCDI.</p> <p>3. I singoli istituti previsti trovano applicazione con decorrenza dal giorno successivo a quello di definitiva sottoscrizione e non hanno efficacia retroattiva. Limitati effetti retroattivi sono consentiti a seguito di specifiche ed espresse previsioni contrattuali che ne definiscono la data di decorrenza e riguardano la corresponsione degli incrementi economici.</p> <p>4. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.</p> <p>5. Con cadenza almeno quadrimestrale le parti attivano la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nel presente CCDI</p>

Art. 3 - (Obiettivi)		<p>a) Il presente contratto persegue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ il miglioramento della funzionalità delle strutture organizzative dell'Ente ◇ l'innovazione ed il miglioramento del sistema di gestione delle risorse umane ◇ il riconoscimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori, della responsabilità, dei disagi e della qualità delle prestazioni lavorative individuali nell'ambito delle esigenze organizzative dell'Ente, finalizzate al miglioramento dei servizi resi all'utenza. <p>2. Le finalità previste nel precedente comma 1 sono realizzate mediante adeguati ed organici sistemi di gestione delle risorse umane, in particolare per quanto concerne la formazione del personale, la progressione di carriera e l'incentivazione della produttività.</p>
-----------------------------	--	---

Art. 4 - (Ambito di applicazione)		<p>1. Il contratto aziendale si applica a tutti i dipendenti dell'ente, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato, esclusi i dirigenti;</p> <p>2. L'Ente si impegna, per la garanzia dei diritti di chi è assunto a tempo determinato o con le forme atipiche, a estendere, per quanto compatibili e/o assimilabili, i diritti del personale a tempo indeterminato con particolare riferimento all'orario di lavoro ed alle forme d'incentivazione previste ai sensi dell'art....</p> <p>3.L'Ente, a tale scopo, provvede annualmente ad integrare il fondo di cui all'art..... per la quota afferente le incentivazioni di cui al presente articolo.</p>
--	--	--

Art. 5 - (Procedure)	rif. Art. 4 comma 3 4 e 5 CCNL 22/1/2004	<p>1. La sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dovrà avvenire attraverso lo svolgimento delle fasi previste dall'Art. 4 del CCNL 2002 – 2005 con esplicito riferimento ai controlli attribuiti al collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia presente, dai servizi di controllo interno.</p> <p>2. Il presente CCDI acquista efficacia a seguito della definitiva sottoscrizione dello stesso da parte del presidente della delegazione di parte pubblica e da parte della delegazione sindacale a mezzo di apposito incontro da effettuarsi entro 5 giorni dall'autorizzazione della Giunta ai sensi dell'art. 4, 5° comma del CCNL 22.01.2004.</p> <p>2. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione la parte pubblica trasmetterà all'A.R.A.N. il testo del contratto con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.</p>
-----------------------------	--	---

TITOLO II - Sistema delle relazioni sindacali

<p>Art. 6 - (Protocollo delle relazioni sindacali)</p>	<p>rif. Capo II del CCNL 22/1/2004</p>	<p>1. A norma dell'Art. 3 del CCNL, le relazioni sindacali nell'Ente sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti.</p> <p>2. I dirigenti preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie, anche di natura disciplinare, per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali in ogni articolazione dell'Ente da parte dei preposti laddove non vengano rispettate le indicazioni derivanti dal verbale di valutazione scaturito dall'Osservatorio permanente di cui all'art. 9.</p>
<p>Art. 7 - (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro)</p>	<p>rif. Art. 9 del CCNL 1/4/99</p>	<p>1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono: a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative e firmatarie di CCNL</p>
<p>Art. 8 - (Risoluzione delle controversie)</p>	<p>rif. Art. 4 comma 4 del CCNL 22/1/2004</p>	<p>1. Le controversie sull'interpretazione o l'applicazione delle norme del CCDI, su motivata richiesta di una delle parti, sono esaminate dalle delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale a livello centrale. L'interpretazione autentica resa in tale sede è espressa in un verbale interpretativo, vincolante per le parti in ogni articolazione dell'Ente.</p> <p>2. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'organo di governo dell'Ente dalle organizzazioni sindacali promotrici.</p> <p>3. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.</p>
<p>Art. 9 - (Procedure di garanzia)</p>	<p>rif. Art. 4 comma 4 del CCNL 22/1/2004</p>	<p>1. La delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le OO.SS. costituiscono un osservatorio permanente che, con cadenza trimestrale, valuta il quadro delle relazioni sindacali in tutte le articolazioni organizzative e funzionali dell'Ente. Tutti gli accordi, i verbali di concertazione e le intese comunque denominate, stipulate nell'ambito dell'Ente ai sensi del CCDI, sono trasmessi in copia all'osservatorio.</p> <p>2. Ai fini di rafforzare l'impegno reciproco per lo sviluppo corretto delle relazioni sindacali e di prevenire iniziative unilaterali per reclamarne il rispetto, le parti costituiscono una Commissione mista paritetica, costituita da tre esperti</p>

		<p>per ciascuna parte, designati rispettivamente dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalla RSU e dalle OO.SS., anche al di fuori dell'Amministrazione. La Commissione, su istanza di una delle parti, esamina i comportamenti lesivi delle norme di correttezza e lealtà nelle relazioni sindacali.</p> <p>3. La Commissione si pronuncia entro 10 giorni dalla trasmissione dell'istanza. Fino a tale data le parti si astengono dall'adottare iniziative unilaterali. Qualora entro tale termine la Commissione approvi un verbale di valutazione, con il voto favorevole di almeno la metà più uno dei componenti, il verbale medesimo è pubblicizzato a cura dell'Ente sul proprio sito Internet, e in ogni altro modo opportuno, e dalle parti sindacali nelle bacheche predisposte nei luoghi di lavoro e sui propri spazi informatici.</p> <p>4. L'Amministrazione cura tempestivamente l'informazione ai cittadini e l'organizzazione delle prestazioni indispensabili stabilite dal contratto decentrato approvato dalla Commissione di garanzia ai sensi della legge 146/1990 e successive modificazioni.</p> <p>5. In allegato al presente CCDI vengono individuati dalle parti e riportati, ai sensi dell'art. 5 dell'Accordo Quadro, i contingenti ed i profili per assicurare i servizi minimi essenziali in caso di proclamazione di sciopero.</p> <p>6. Per quanto non espressamente previsto nei precedenti articoli si rinvia all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.</p>
--	--	---

Art. 10 - (Istituti)	rif. Art. 3 del CCNL 22/1/2004 e CCNL 1/4/99	<p>1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) contrattazione b) concertazione c) informazione d) forme di partecipazione <p>Sono fatti salvi i modelli relazionali previsti nei precedenti CCDI purché non in contrasto con il CCNL.</p>
-----------------------------	--	---

Art. 11 - (Contrattazione)	rif. Art. 4 del CCNL 1/4/99	<p>1. La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) individuazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e loro ripartizione nelle voci previste dagli Art. 31 – 32 – 33 del CCNL b) criteri di incentivazione e meccanismi di valutazione; c) definizione delle indennità di diversa natura, comprese quelle di nuova istituzione, e dei relativi criteri di quantificazione e di corresponsione; d) criteri per la progressione economica nelle categorie e) indirizzi per le politiche di pari opportunità e per le "azioni positive" in favore delle lavoratrici; f) linee di indirizzo dei processi di ristrutturazione dell'Ente, ivi compresi i processi di esternalizzazione o di dismissione di servizi e di trasferimento di nuove funzioni come da attribuzioni di normativa nazionale; g) tutela della qualità del lavoro e della professionalità dei
-----------------------------------	-----------------------------	---

		<p>dipendenti in relazione ai processi di innovazione organizzativa o tecnologica; anche nel caso che tali processi comportino modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti</p> <p>h) criteri e modalità della mobilità esterna e per la gestione delle eccedenze di personale;</p> <p>i) politiche degli orari di lavoro e criteri per la loro attuazione;</p> <p>j) programmi annuali e pluriennali di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;</p> <p>k) piano di sicurezza del lavoro e linee di indirizzo per migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro e le condizioni operative degli addetti con l'individuazione delle prestazioni lavorative che portino a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;</p> <p>l) adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;</p> <p>m) definizione di strumenti di verifica di efficacia degli accordi (osservatori, strumenti di monitoraggio ecc.), in particolare sui risultati occupazionali e sulla modernizzazione dei servizi;</p> <p>n) impianto generale e criteri del sistema di sviluppo delle risorse umane relativi all'Ordinamento Professionale.</p>
--	--	--

Art. 12 - (Concertazione)	rif. Art. 6 del CCNL 22/1/2004	<p>1. Sono materie di concertazione:</p> <p>a) articolazione orari di servizio per i diversi settori;</p> <p>b) calendario istituzioni scolastiche (nidi, scuola dell'infanzia, scuole gestite dagli Enti Locali, etc.);</p> <p>c) criteri per il passaggio dei dipendenti ad altre attività e funzioni per effetto anche di disposizioni legislative;</p> <p>d) andamento occupazionale e piani assunzionali;</p> <p>e) criteri e modalità per l'utilizzazione di personale per i servizi in convenzione;</p> <p>f) criteri generali per la mobilità interna;</p> <p>g) criteri generali per l'applicazione della classificazione, per le modalità delle progressioni interne e verticali, per il conferimento degli incarichi e il sistema di valutazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, per la metodologia permanente di valutazione;</p> <p>h) criteri per il conferimento delle mansioni superiori;</p> <p>i) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica</p> <p>j) programmazione delle spese per il personale nell'ambito del DPEF e delle previsioni di bilancio;</p> <p>k) criteri fondamentali della dotazione organica e delle sue modificazioni;</p> <p>l) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3 comma 6 del CCNL 31/3/1999;</p> <p>m) regolamenti sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'Ente ed eventuali modificazioni;</p> <p>n) regolamenti costitutivi organizzativi derivanti da speciali disposizioni di legge (polizia municipale, ragioneria, istituzioni, etc.);</p> <p>o) criteri generali sul decentramento di funzioni agli uffici localizzati;</p> <p>p) indirizzi strategici per la gestione del personale per le materie oggetto di contrattazione decentrata.</p> <p>q) forme di lavoro atipiche.</p>
--------------------------------------	--------------------------------------	--

Art. 13 - (Modalità attuative della concertazione)	rif. Art. 6 del CCNL 22/1/2004	<p>1. Ciascuno dei soggetti di cui all'Art. 1, comma 2 del presente CCDI, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'Art. 14, 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 procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.</p> <p>a) La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza; in particolare le parti ribadiscono la volontà di addivenire alla massima condivisione delle tematiche rappresentate, ferma restando l'autonomia decisionale dell'Ente in materia.</p> <p>b) La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto, comunque, specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.</p> <p>2. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti. Pertanto la concertazione può svolgersi, oltre che sul tavolo centrale, anche nelle articolazioni dell'Ente a struttura complessa, in particolar modo nelle questioni riguardanti la loro riorganizzazione e ristrutturazione e l'organizzazione del lavoro.</p>
---	--------------------------------	---

Art. 14 - (Informazione)	rif. Art. 7 del CCNL 1/4/99	<p>1. L'ente informa in modo preventivo, nel termine di dieci giorni, i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. Trimestralmente si comunicano ai soggetti sindacali le assegnazioni alle strutture del fondo del lavoro straordinario. Semestralmente si fornisce un prospetto sulla dotazione organica di fatto con le variazioni dei ruoli, qualora intervenute.</p> <p>2. L'ente informa preventivamente, nel termine di dieci giorni, le RSU, le OO.SS., i rappresentanti della sicurezza sugli atti di valenza generale e di competenza, anche di carattere finanziario, concernenti le materie di contrattazione e concertazione.</p> <p>3. Con cadenza annuale, prima della predisposizione del bilancio di previsione e della definizione del P.E.G., sarà effettuata una riunione di verifica riguardo alle attività dell'Ente.</p> <p>4. Il Direttore Generale/i Responsabili dei Settori/Aree informano tempestivamente e comunque prima di attivare il sistema valutativo di cui all'allegato al presente CCDI le OO.SS. e le RSU sugli obiettivi assegnati alla struttura per l'anno di riferimento.</p> <p>5. L'informazione preventiva dovrà anche riguardare i processi di dismissione o esternalizzazione di servizi o di parti di essi, nonché contratti di specializzazione, lavoro a termine a qualunque titolo attivato ed alla loro relativa incidenza in termini di spesa complessiva.</p> <p>6. Trimestralmente l'Amministrazione informa</p>
---------------------------------	-----------------------------	--

		dettagliatamente i soggetti sindacali sugli organici di fatto, distribuiti per categorie e profili professionali, nonché sull'andamento della spesa per il personale, con particolare riferimento al fondo di cui all'articolo 31 del CCNL e agli stanziamenti per il lavoro straordinario disaggregando i dati fra i vari Settori/Aree dell'Ente.
--	--	--

Art. 15 - (Tutela dei rapporti di lavoro particolari e in tema di flessibilità del lavoro)	rif. Titolo I del CCNL 14/9/2000	1. Al fine di agevolare il superamento del ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'Ente si intendono riportati nel presente CCDI gli articolati relativi alle materie indicate nel titolo I del CCNL "successivo" del 14/9/2000 e il sistema delle relazioni sindacali in esso presente.
---	----------------------------------	---

Art. 16 - (Forme di partecipazione)	rif. Art. 7 del CCNL 1/4/99 e Art. 8 del CCNL 22/1/2004	<p>1. Al fine di consentire l'approfondimento di specifiche problematiche è prevista la costituzione di Osservatori a composizione mista paritetica, senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, con funzioni non negoziali, per raccogliere dati e formulare proposte relativamente alle seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema permanente di valutazione • Innovazioni organizzative nel lavoro (telelavoro, part-time, ecc.); • Monitoraggio andamento Banca delle ore; • Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro; • Iniziative per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie; • Tutela e valorizzazione del personale portatore di handicap; • Monitoraggio attività formative di cui al successivo art. 33 <p>Tali organismi non hanno funzione negoziale, sono paritetici e valorizzano la presenza femminile.</p> <p>2. L'Ente, la RSU e le OO.SS. concordano la promozione di conferenze di organizzazione per l'ente medesimo e le sue articolazioni complesse, prevedendo anche il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti.</p> <p>3. E' istituito il comitato paritetico sul mobbing con le funzioni, la composizione e le finalità di cui all'art 8 del CCNL 22/1/2004.</p> <p>4. E' istituito il comitato per la promozione delle pari opportunità ai sensi dell'Art. 19 del CCNL 14/9/2000.</p> <p>5. E' istituito l'organismo di gestione per la Polizia Locale ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22/1/2004 e dell'art. 55 del CCNL 14/9/2000, per la gestione delle risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada e destinate esclusivamente alla Polizia Locale.</p>
--	---	---

Art. 17 - (Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali)	rif. Accordi Nazionali Quadro	1. Sono integralmente riportate tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto e alle R.S.U.; in particolare l'Amministrazione attribuisce obbligatoriamente ad ogni O.S. rappresentativa e firmataria di CCNL e alla RSU un locale e dotazioni tecnologiche quali fax e numero telefonico dedicato.
---	-------------------------------	---

		<p>2. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni luogo di lavoro e con il requisito della più ampia visibilità; per bacheca sindacale si intendono anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ Le caselle di posta elettronica e lo spazio sul sito Internet dell'Ente. ◇ Lo spazio dedicato sui bollettini di informazione e comunicazione dell'Ente. <p>3. L'Amministrazione individua un idoneo locale ove i rappresentanti sindacali possano svolgere attività sindacale al di fuori del normale orario di lavoro.</p> <p>4. L'Ente comunica all'inizio dell'anno, verificata la rilevazione delle deleghe, il monte ore dei permessi sindacali di competenza delle OO.SS.</p>
--	--	---

<p>Art. 18 - (Designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)</p>	<p>rif. Accordi Nazionali Quadro</p>	<p>1. Le parti si impegnano a procedere, in occasione delle prossime elezioni delle RSU, alla designazione dei lavoratori che devono assumere l'incarico di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;</p> <p>2. Ove non sia possibile attuare le procedure di designazione, tramite presentazioni di candidature e votazioni, i Rappresentanti sono designati dalle OO.SS.</p> <p>3. I rappresentanti della Sicurezza contribuiscono ad individuare i rischi e le carenze da inserire nel documento complessivo per la valutazione dei rischi connessi all'ambiente ed alle prestazioni lavorative di cui all'art. 4 del D. Lgs. n°26/94.</p> <p>4. L'Amministrazione si impegna a predisporre e consegnare annualmente ai RSL, il documento di cui al comma precedente, indicando, anche, risorse, misure e strumenti che intende adottare per la risoluzione delle problematiche risultanti.</p>
---	--------------------------------------	--

TITOLO III – Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane

<p>Art. 19 - (Costituzione delle risorse)</p>	<p>rif. Art. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004</p>	<p>1. Sulla base delle regole definite dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22/1/2004 l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie disponibili per l'anno 2004 è definito secondo le seguenti tabella A (Fondo risorse decentrate stabili), tabella B (Fondo risorse decentrate variabili) e, con riferimento all'art. 14 del CCNL 1/4/1999, secondo la tabella C (Fondo lavoro straordinario) che danno luogo alla tabella D (Fondo complessivo risorse).</p> <p>2. L'ente informa le parti sindacali sui procedimenti di calcolo seguiti per la quantificazione delle risorse.</p>
--	---	--

Fondo risorse decentrate stabili

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	DECORRENZA	RISORSE
ART. 15 co. 1 lett. a	1/4/1999	Ammontare 1998 fondo Art. 31 CCNL 6.7.95, escluso straordinario, integrato Art. CCNL 16.7.96, integrato risparmi trasformazioni part time 1997; quota parte straordinario incaricati posizioni organizzative		€
ART. 15 co. 1 lett. b	1/4/1999	Risorse aggiuntive 1998 limite max 1,15% monte salari 1997 - Art. 32 CCNL 6.7.95 e Art. 3 CCNL 16.7.96		€
ART. 15 co. 1 lett. c	1/4/1999	Economie di gestione 1998 limite max 0,80%		€
ART. 15 co. 1 lett. f	1/4/1999	Risparmi da applicazione Art. 21 per trattamenti economici difformi		€
ART. 15 co. 1 lett. g	1/4/1999	Risorse destinate al pagamento LED del personale in servizio nel 1998 - percentuali massime contrattuali		€
ART. 15 co. 1 lett. h	1/4/1999	Risorse destinate indennità £. 1.5000.000 (€ 774,69) per la 8 ^a q.f.		€
ART. 15 co. 1 lett. i	1/4/1999	Risparmi riduzione posti dirigenziali fino max 0,20% monte salari annuo dirigenza - solo Regioni		€
ART. 15 co. 1 lett. j	1/4/1999	0,52% monte salari 1997 e corrispondente rivalutazione 3,3% salario accessorio		€
ART. 15 co. 1 lett. l	1/4/1999	Trattamento accessorio personale trasferito a enti comparto per delega funzioni o decentramento		€
ART. 15 co. 5 e ART 31 co. 2	1/4/1999 e 22/1/2004	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche e dalla reale copertura dei posti a tempo indeterminato		€
ART. 4 co. 1	5/10/2001	1,1% monte salari 1999		€
ART. 4 co. 2	5/10/2001	Risorse RIA e assegni ad personam personale cessato da 2000		€
ART. 32 co. 1	22/1/2004	Incremento 0.62% monte salari 2001, esclusa dirigenza	2003 con riporto relativi importi nel 2004	€
ART. 32 co. 2	22/1/2004	Eventuale incremento 0.50% monte salari 2001, esclusa dirigenza; i parametri di riferimento sono quelli dell'anno 2001	2003 con riporto relativi importi nel 2004	€
ART. 32 co. 7	22/1/2004	Ulteriore 0.20% monte salari 2001 per finanziare le alte professionalità		€
		TOTALE		€
		Totale da inserire		
Esclusioni				€

Nelle esclusioni vanno conteggiate

- a) tutte le somme che, sino all'anno 2003 compreso, risultano utilizzate per pagare le progressioni economiche orizzontali, ove le stesse siano state di fatto conservate nel calcolo delle disponibilità dell'Art. 15 del CCNL dell'1.4.1999; queste somme concorrevano e concorrono ancora a costituire lo specifico "fondo per le progressioni orizzontali" di cui all'Art. 17, comma 2, lett. c) del citato CCNL;
- b) le somme utilizzate, dall'anno 2003, per il parziale finanziamento della indennità di comparto;
- c) tutte le somme destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, limitatamente agli enti con personale dirigenziale; queste risorse devono essere, infatti, già ricomprese nel "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" di cui all'Art. 17, comma 2, lett. b) del ripetuto CCNL dell'1.4.1999;
- d) le somme destinate all'incremento della indennità professionale del personale degli asili nido di cui all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- e) le somme utilizzate per il primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).

Tabella B

Fondo risorse decentrate variabili

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
Art 17 co.5	1/4/1999	Somma non utilizzate esercizio precedente	€
ART. 15 co. 1 lett. d	1/4/1999	Risorse derivanti da applicazione Art. 43 L. 449/97 (Sponsorizzazioni - Peg)	€
ART. 15 co. 1 lett. e	1/4/1999	Risparmi da trasformazioni part-time 1998 e successivi	€
ART. 15 co. 1 lett. k	1/4/1999	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni, Art. 208 c.s., ICI etc); comprende risorse Art. 4 c. 3 e 4 CCNL 5.10.2001	€
ART. 15 co. 1 lett. m	1/4/1999	Risorse da Art. 14 - Lavoro straordinario	€
ART. 15 co. 1 lett. n	1/4/1999	Risorse 1997 per progetti finalizzati nelle CCIAA	€
ART. 15 co. 2 4 e 5	1/4/1999	In contrattazione integrativa - importo massimo 1,2% monte salari 1997	€
Art. 15 co. 5	1/4/1999	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'ampliamento dei servizi e di nuove attività non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	€
ART. 54	14/9/2000	Rimborso spese notificazione atti	€
ART. 32 co. 6	22/1/2004	Per altri enti (no Regioni, Enti Locali e CCIA) eventuale incremento 0.50% monte salari 2001, esclusa dirigenza, se c'è disponibilità nel bilancio dell'ente	€
		TOTALE	€

Tabella C

Fondo lavoro straordinario

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
ART. 15 co. 1 lett. m	1/4/1999	Risorse da Art. 14 - Lavoro straordinario	€
Art. 39	14/9/2000	Risorse straordinarie per attività elettorale, eventi straordinari e calamità nazionali	€
		TOTALE	€

Tabella D

Fondo risorse complessive

Fondo risorse decentrate stabili	€
Fondo risorse decentrate variabili	€
Esclusioni (-)	- €
Somme riutilizzabili (Art. 21 CCDI)	€
Straordinario	€
TOTALE	€

Art. 20 - (Ripartizione delle risorse)	rif. art 17 del CCNL 1/4/1999; Art. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004	1. Le risorse definite all'art. 19 e disponibili per l'anno 2004 sono ripartite secondo la seguente tabella E:
---	--	--

Tabella E

Utilizzo delle risorse 2004

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
ART. 17 co. 2 lett. a e ART. 37	1/4/1999 e 22/1/2004	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'Art. 6 del CCNL del 31.3.1999	€
ART. 17 co. 2 lett. b e ART. 34 e 35	1/4/1999 e 22/1/2004	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'Art. 5 del CCNL del 31.3.1999 Da risorse stabili Art. 31	€
ART. 17 co. 2 lett. c	1/4/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'Art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'Art. 11 dello stesso CCNL	€
ART. 17 co. 2 lett. d e ART. 36 e 37	1/4/1999 e 14/9/2000	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, commi 12 13, 7, e 34 comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'Art. 28 del DPR 347/1983, dall'Art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per CCIA	€
ART. 17 co. 2 lett. e	1/4/1999	Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	€
ART. 17 co. 2 lett. f e ART. 36 co. 1	1/4/1999 e 22/1/2004	- Specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31.3.1999, sulla base dei regolamenti approvati dall'Ente. - Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura variabile tra € 1.000 e € 2.000, sulla base	€

		dei regolamenti approvati dall'Ente.	
ART. 17 co. 2 lett. i e ART. 36 co. 2	1/4/1999 e 22/1/2004	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti da qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale e di responsabile tributi stabilite dalle leggi; compiti di responsabilità per archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile. Limite massimo € 300 annui.	€
ART. 17 co. 2 lett. g	1/4/1999	Incentivo per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k (Merloni, Tributi, Condonò, art. 208 CdS, etc.) – Da disciplinare con appositi regolamenti	€
ART. 17 co. 2 lett. h e ART. 18 così variato da ART. 37	1/4/1999 e 22/1/2004	Incentivo, limitatamente alle CCIA , per il personale coinvolto in specifici progetti coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando esclusivamente le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. n)	€
		TOTALE	€

<p>Art. 21 - (Riutilizzo e riacquisizione delle risorse)</p>	<p>rif. art. 33 e 34 e art. 31 co. 5 CCNL 22/1/2004</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le risorse stabili già utilizzate per le progressioni orizzontali o per costruire la indennità di comparto, torneranno nella disponibilità delle specifiche risorse decentrate a seguito delle cessazioni dal servizio o delle progressioni verticali del personale che ne ha beneficiato 2. Resta confermata la disciplina dell'Art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento con gli importi così come indicati nella Tabella 3. Le risorse prelevate dalle risorse decentrate stabili per finanziare gli importi 2002 e 2003 dell'indennità di comparto sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse stabili, secondo la disciplina dell'art. 31, comma 2, in occasione della cessazione dal servizio del personale che ne ha beneficiato; nelle cessazioni dal servizio devono essere ricompresi anche i dipendenti trasferiti, per mobilità, ad altre amministrazioni secondo la disciplina dell'Art. 30 del D. Lgs. n. 165 del 2001 4. le risorse riacquisite tra quelle decentrate stabili sono nuovamente destinate al finanziamento della medesima indennità di comparto in occasione di nuove assunzioni relative a posti che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni (relative al personale in servizio negli anni 2002 e 2003, come sopra specificato) che hanno prodotto i risparmi; la quota di indennità indicata nella lett. a) (per le assunzioni in turn-over) resta sempre confermata a carico del bilancio dell'ente 5. Nei casi in cui il personale che fruisce degli incrementi economici per progressione orizzontale dovesse cessare dal servizio o quando lo stesso personale dovesse fruire di una progressione verticale, secondo la disciplina dell'Art. 4 del CCNL del 31.3.1999, gli importi fruiti a tale titolo tornano nella disponibilità delle risorse decentrate stabili con destinazione preferenziale di
---	---	---

		finanziamento di ulteriori progressioni economiche.
--	--	---

Art. 22 - (Disapplicazione art. 5 CCNL 5.10.2001 e conseguenti disposizioni)	rif. art 32 del CCNL 22/1/2004	1. Gli enti che abbiano sottoscritto il contratto decentrato prima della stipula definitiva del CCNL 22/1/2004, nel rispetto della ancora vigente disciplina dell'art. 5 del CCNL 5.10.2001, sono tenuti a dare attuazione alle regole concordate e agli impegni assunti. Conseguentemente le risorse impegnate da tale accordo sono iscritte nel Fondo del salario accessorio per il solo anno di riferimento
---	--------------------------------	--

Art. 23 - (Istituzione dell'Indennità di Comparto)	rif. art. 33 del CCNL 22/1/2004	<p>1. Nel rispetto dei dettami dell'art. 33 del CCNL è istituita l'indennità di comparto. Tale indennità ha natura fissa, ricorrente e non è sottoposta a procedure di valutazione.</p> <p>2. con decorrenza dall'1.1.2002, viene corrisposta una prima quota della indennità, nei valori indicati nella colonna 1 della tabella D allegata al CCNL del 22.1.2004, i cui oneri sono a carico del bilancio degli enti interessati, in quanto compresi nelle complessive risorse finanziarie a disposizione del rinnovo contrattuale; detta quota deve essere corrisposta nei confronti di tutto il personale in servizio (a tempo indeterminato o determinato) nell'anno 2002, anche se successivamente cessato per qualsiasi causa;</p> <p>3. con decorrenza dall'1.1.2003, gli importi in godimento dal 2002 sono incrementati secondo le misure previste dalla colonna 2 della citata tabella D; questo specifico aumento deve essere finanziato mediante il prelievo delle corrispondenti somme dalle disponibilità previste dall'art. 32, comma 1;</p> <p>4. con decorrenza 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, gli importi della indennità di comparto sono ulteriormente incrementati, per il personale in servizio al gennaio 2004, nelle misure indicate nella colonna 3 della ripetuta tabella D; si perviene, così alla determinazione del valore finale complessivo che viene indicato nel seguente prospetto; anche questo ulteriore aumento deve essere finanziato con uno specifico prelievo a carico delle risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, aventi carattere di stabilità e di continuità.</p>
	Fabbisogno annuo nell'Ente dell'indennità di comparto - a regime da 1.1.2004	<p>Cat. D - € 51,90 x n. ___ dipendenti = € x 12= €</p> <p>Cat. C - € 45,80 x n. ___ dipendenti = € x 12= €</p> <p>Cat. B - € 39,31 x n. ___ dipendenti = € x 12= €</p> <p>Cat. A - € 32,40 x n. ___ dipendenti = € x 12= €</p> <p style="text-align: center;">Totale D + C + B + A = € _____,___</p>

Art. 24 - (Criteri per l'incentivazione della produttività)	rif. art 37 del CCNL 22/1/2004	<p>1. Il sistema della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione; è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.</p> <p>Tale risultato aggiuntivo è valutabile con:</p> <p>a) l'efficacia dell'azione amministrativa (capacità di organizzare le risorse ed il lavoro in modo funzionale</p>
--	--------------------------------	---

		<p>agli obiettivi ed ai programmi di attività, realizzando effettivamente i risultati attesi)</p> <p>b) l'innovazione organizzativa (accrescimento della capacità individuale e dell'organizzazione di introdurre, sperimentare e consolidare forme innovative di gestione delle risorse umane)</p> <p>c) il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'ente</p> <p>d) il collegamento con il PEG e quindi con gli obiettivi della gestione e con la conseguente assegnazione bilanciata alle varie Aree/Settori.</p> <p>Nel sistema premiante si deve considerare che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del periodico processo di valutazione o, in caso di apprezzabile raggiungimento degli obiettivi fissati, in una fase intermedia su base trimestrale; - la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato dagli enti e, tenendo conto delle procedure connesse al contraddittorio previsto nell'Allegato A; --non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati. <p>2. Per il personale appartenente ai Servizi dell'Ente cui si applicano sistemi d'incentivazione derivanti dall'art. 15 lett K) del CCNL 1.4.199, e che svolgano detta attività all'interno dell'orario di lavoro, vanno applicate delle riduzioni della quota di produttività collettiva assegnata ai sensi del presente articolo, debitamente proporzionata alle risorse previste dai sistemi d'incentivazione a loro espressamente riservati.</p> <p>3. In ogni caso la decurtazione di cui al comma 2 non può essere superiore al 50% del valore pro capite assegnato al restante personale dell'Ente.</p> <p><i>Ricordare che:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati - l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 - si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa
--	--	--

Art. 25 - (Struttura organizzativa e finanziaria del sistema	rif. art. 37 del CCNL 22/1/2004	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il sistema incentivante di produttività è strutturato secondo le seguenti tabella F, G e H; 2. Il fondo incentivante va ripartito fra le Aree/Settori basandosi sul numero dei dipendenti in forza a ciascuna struttura;
---	---------------------------------	--

incentivante)		<ol style="list-style-type: none"> 3. Lo svolgimento di tutte le attività previste avverrà durante l'orario ordinario di servizio; 4. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture verrà certificato entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, da parte del nucleo di valutazione indicato nell'art. 37/3^c del CCNL 22.1 .2004; 5. L'Amministrazione ricevuta la certificazione di cui al comma precedente liquida entro 30gg i compensi derivanti dall'applicazione del presente articolo; 6. Gli importi non corrisposti in caso di mancato raggiungimento sono trasferiti sull'esercizio finanziario successivo con le medesime finalità; 7. Eventuali progetti "strategici" con diverse scadenze temporali sono finanziati con il bilancio dell'Ente senza prelievi dal Fondo; 8. La certificazione da parte del Nucleo di valutazione e la liquidazione da parte dell'Amministrazione per i progetti di cui al precedente comma avviene con le modalità indicate nei commi 4 e 5.
---------------	--	---

Tabella F

OGGETTO DI INCENTIVAZIONE	MODALITA'	QUOTA
Risultati aggiuntivi realizzati annualmente dalla struttura di appartenenza rispetto all'attività programmata (piano annuale di attività, comprendente obiettivi strategici e non)	I compensi sono parametrati per categoria; vengono erogati in rapporto corrispondente al grado di raggiungimento dei risultati attesi da parte della struttura di appartenenza (attestati nella relazione consuntiva del dirigente)	QUOTA A o di struttura 70% (80%) del fondo destinato
Prestazioni individuali per la realizzazione dei risultati attesi ed il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività svolta	I compensi sono parametrati per categoria; vengono erogati in percentuale corrispondente ai risultati della valutazione individuale relativa agli obiettivi di prestazione e di miglioramento assegnati al dipendente all'inizio di ogni anno dal dirigente della struttura di appartenenza; si tiene conto dei giorni di presenza, non conteggiando le assenze per: <ul style="list-style-type: none"> • Infortunio sul lavoro • Malattie professionali • Cure salvavita • Riposo compensativo e recupero straordinario • Permessi brevi e permessi retribuiti dal C.C.N.L. con retribuzione al 100% • Assenza obbligatoria pre e post-partum • Permessi sindacali. 	QUOTA B o individuale 30% (20%)del fondo destinato

Totale compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi € 5.000,00

Tabella G

Parametri di Categoria	Peso
D	100
C	100
B	100
A	100

Tabella H

Obiettivo raggiunto	Corresponsione
Tra 91 e 100%	100%
Tra 71 e 90%	90%
Tra 51 e 70%	70%
Fino a 50%	50%

<p>Art. 26 - (Criteri per la progressione economica all'interno delle categorie)</p>	<p>rif. art. 34 e 35 del CCNL 22/1/2004 e art. 5 del CCNL 1/4/1999</p>	<p>1. Le parti concordano che, per l'anno 2004, all'interno di ogni categoria, siano previste progressioni economiche, nel limite del fondo istituito e che in base alle predette disponibilità si possono individuare le seguenti percentuali:</p> <p style="padding-left: 40px;">categoria A: max.....% categoria B: max.....% categoria C: max.....% categoria D: max.....%</p> <p>2. Devono essere previste opportunità di carriera economica e professionale per tutti e a queste opportunità devono poter accedere tutti in modo equo.</p> <p>3. La selezione è riservata ai dipendenti che - alla data del 1 gennaio 2004, abbiano maturato un'anzianità di servizio nella categoria economica inferiore, di almeno due anni - non abbiano riportato sanzioni definitive superiori alla censura sempre negli ultimi due anni.</p> <p>4. Sono considerati macro fattori di valutazione: - l'esperienza professionale (peso max 40) - i crediti formativi (peso max 40) - la valutazione del responsabile (peso max 20)</p> <p>5. La progressione produce i suoi effetti dal 1° gennaio dell'anno di valutazione e non da quello successivo alla valutazione.</p> <p>6. Nell'arco di vigenza del presente CCDI è garantita almeno una progressione economica ad ogni lavoratore.</p>
---	--	---

<p>Art. 27 - (Criteri per la retribuzione di posizione e risultato)</p>	<p>rif. art. 34 e 35 del CCNL 22/1/2004 e art. 5 del CCNL 1/4/1999</p>	<p>Per la definizione del grado di complessità delle Posizioni Organizzative e la successiva individuazione di fascia, si tiene conto dei seguenti criteri afferenti alle caratteristiche organizzative e gestionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Complessità direzionale: <ul style="list-style-type: none"> complessità gestionale– operativa complessità delle relazioni complessità organizzativa • Responsabilità attribuite: <ul style="list-style-type: none"> responsabilità formali e sostanziali aggiuntive <p>Il peso assegnato alla complessità direzionale è 80 su 100, mentre per le responsabilità attribuite vale un peso di 20 su 100.</p> <p>Di seguito si adotta un sistema a fasce retributive che consente una parziale differenziazione senza creare automatismi.</p> <p>A tale scopo, vengono individuate le seguenti fasce di responsabilità / valori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prima fascia: compenso pari a € 12.911,42 (% max delle P.O. dell'Ente uguale a 20) per un numero di P.O.
--	--	---

		<p>pari a _____</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seconda fascia: compenso pari a € 8.500,00 (% max delle P.O. dell'Ente uguale a 40) per un numero di P.O. pari a _____ - Terza fascia: compenso pari a € 6.000,00 (% max delle P.O. dell'Ente uguale a 40) per un numero di P.O. pari a _____ <p>La retribuzione di risultato deve essere definita proporzionalmente alla retribuzione di posizione in termini percentuali, in una fascia rapportata al 25%.</p>
--	--	---

<p>Art. 28 - (Criteri per i compensi relativi a prestazioni disagiate)</p>		<p>1. Sono previste specifiche indennità per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, commi 12 13, 7, e 34 comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per CCIA</p> <p><u>TURNAZIONE (art. 13 D.P.R. 268/87 e art. 22 CCNL 14/9/2000)</u> E' corrisposta un'indennità di turno nelle misure e con le modalità previste dall'art. 13 D.P.R. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000. L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente. I servizi nell'Ente che effettuano turnazioni sono: a. _____</p> <p><u>TRATTAMENTO GIORNATE FESTIVE</u></p> <p>1 Nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 24/1° c del CCNL del 14.9.2000, alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria si cumula quella del 30% derivante dall'applicazione dell'art. 24/4 comma del CCNL 14.9.2000. 2. Nel caso di prestazione lavorativa effettuata comunque in occasione delle festività civili o religiose ivi compreso il Santo Patrono dell'Ente, verrà corrisposta la retribuzione in forma straordinaria con le maggiorazioni indicate dall'art. 38 del CCNL 14.9.2000. 3. I trattamenti dei commi 1 e 2 non sono cumulabili</p> <p><u>RISCHI PARTICOLARMENTE RILEVANTI (art. 34, lett. f) DPR 268/87 e AII. B) DPR 347/83 e art. 37 CCNL del 14/9/2000)</u> Sono remunerate le attività sottoposizione a rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 34 del D.P.R. 268/87 e dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000. Le fattispecie del rischio sono quelle previste all'allegato B del D.P.R. 347/83 e le altre individuate col presente CCDI e i profili di riferimento sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • profili le cui prestazioni sono previste dall'allegato B del DPR 347/83: operatori ecologici, elettricisti, idraulici-fontanieri, autisti scuolabus, custodi cimiteriali, cantonieri, manutentori stradali, installatori e manutentori segnaletica stradale, autisti compattatori N.U., autisti autoarticolati, autisti mezzi fuori strada e di altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico, addetti agli impianti di depurazione, alle centrali termiche, alle officine, ai forni inceneritori e alle cucine di grandi dimensioni, addetti all'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco e all'impiego di antiparassitari; • ulteriori prestazioni e profili: - operai generici, operai specializzati. <p>Le parti si impegnano a verificare, con cadenza semestrale,</p>
---	--	---

l'utilizzo dell'istituto sopra citato.

La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2004 e viene corrisposta per i mesi di effettiva esposizione a rischio ai seguenti dipendenti:

autista scuolabus	
Ruolo dal 01/07/08	€ 330,00
Operatore amministrativo	€ 180,00
Necroforo	€ 330,00
Com. VV.UU	€ 330,00
Accompagn. Bimbi Cat. A1	€ 180,00
Cat. A1 operaia	€ 180,00
Operatore amministrativo Cat. A1	€ 330,00

REPERIBILITA' (art. 34 lett. g) DPR 268/87 e art. 49, co. 1 del DPR 333/90, art. 23 CCNL del 14/9/2000 e art. 11 CCNL del 5.10.2001).

Vengono individuate dalle parti le seguenti aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali dovrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità:

a) STATO CIVILE – € 10,33 x 10% = € 11,36 x 4 = € 45,44 x 12 = 545,28.

b) NECROFORO - € 10,33 x 10% = € 11,36 x 4 = € 45,44 x 12 = 545,28.

Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per n. dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.

La reperibilità è remunerata con una indennità pari a **€ 10,33 per 12 ore al giorno**; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a **quattro ore** ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari fissa, mensilmente i turni..

In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

La liquidazione dei compensi dovrà avvenire **entro il mese successivo a quello di riferimento**.

Ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 1° aprile 2001 che integra l'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000, in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 o dell'art. 38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

		<p>La materia è oggetto di informazione preventiva.</p> <p>INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art. 36 CCNL del 14/9/2000) L'importo giornaliero di € 1,55 è destinato al personale dei Servizi (es. Economato) adibito a compiti che comportino maneggio valori di cassa. L'indennità va corrisposta proporzionalmente al valore medio dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio. l'indennità di che trattasi verrà erogata nel mese successivo a quello di riferimento, sulla base di apposito prospetto riepilogativo al personale sotto elencato:</p> <p>Economo € 300,00; Imp. anagrafe 50% € 150,00;</p>

<p>Art. 29 - (Criteri corresponsione indennità attività disagiate)</p>		<p>1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio svolte da personale della categorie A,B e C, si intendono quelle situazioni che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscono all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'Ente di garantire situazioni di front office superiori a quelle possibili con una articolazione oraria rigida,</p> <p>2. Rientrano nell'esercizio delle attività disagiate: gli operatori ecologici, cantonieri, operai generici, elettricisti, idraulici, operai specializzati, accertatori esterni, lettori, addetti al centralino ed a macchine fotocopiatrici, addetti alla depurazione e alla sanificazione ambientale, etc di cui alle categorie A, B, C.</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività al PC o video terminale, per almeno 3 ore al giorno; - attività di front-office in modo prevalente rispetto al back office intesa comunque come contatto diretto e sistematico con l'utenza finale; - attività esterna di polizia locale - modifica delle articolazioni orarie di lavoro del personale in relazione a calendari prestabiliti. <p>Corrispondere alle seguenti figure il compenso a fianco di ciascuno indicato:</p> <p>Geometra € 180,00 Autista scuolabus € 180,00 Necroforo € 330,00 Com. VV.UU: € 330,00 Operatore amministrativo Ruolo da 01/07/08 € 180,00 Operatore amministrativo € 150,00 Accomp. Bimbi Cat. A1 € 180,00</p> <p>L'erogazione delle suddette indennità nelle misure sopra riportate, viene subordinata all'effettiva esposizione a disagio e viene erogato con cadenza mensile sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore o area.</p>

<p>Art. 30 - (Criteri per la corresponsione</p>	<p>rif. art. 36 co. 1 e co. 2 del</p>	<p>1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett.</p>
--	---------------------------------------	--

di indennità per specifiche responsabilità)	CCNL 22/1/2004 e art. 17 co. 2 lett. f, i del CCNL 1/4/1999	<p>f) del CCNL dell'1.4.1999 è determinato, a decorrere dal 1 gennaio 2008, in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personale di categoria C e D responsabile di procedimento individuato ai sensi del regolamento dell'Ente, i dipendenti e somme attribuite come sotto riportate. <ul style="list-style-type: none"> - Istr. Amm.vo € 1.600,00 - Istruttore Amm.vo € 1.600,00 - Geometra € 950,00 - Com. V.U. Cat. C.-Cat. D1 dal agosto '08 somma complessiva attribuita a seguito dell'acquisizione cat. Superiore € 2.200,00 • Personale di categoria B incaricato di particolari responsabilità individuato ai sensi del regolamento dell'Ente = € _____ annui <p>2. Per l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale del Dirigente /Responsabile, derivanti dalle qualifiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Archivistici informatici (comprensivo dell'attività del Protocollo informatico) - Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico - Formatori professionali; - messi notificatori - Personale addetto ai servizi di protezione civile <p>l'importo massimo del compenso, a decorrere dal 1 gennaio 2004, è definito in € 300 annui lordi da corrispondere in una unica soluzione. L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno. Tale incarico dovrà risultare da apposito atto del Responsabile di struttura di vertice, ovvero da altro atto organizzativo del Comune, ovvero da atto formale dell'autorità esterna preposta. Le responsabilità da assegnare al personale e la relativa decorrenza sono individuate dai Responsabili di Area /Settore, con atto obbligatorio, entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo</p> <p>3. Diverse responsabilità possono essere cumulate ma solo in presenza di effettiva diversità del titolo in base al quale corrispondere i compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità,</p> <p>4. Per la concreta attuazione delle indennità di cui ai punti 1 e 2 l'Ente è tenuto ad emanare apposito regolamento.</p>
		3.

Art. 31 - (Criteri per la corresponsione di indennità per la prestazione di telelavoro)	rif. art. 1 del CCNL 14/9/2000	<p>1. Nel quadro delle modalità attuative di cui all'art. 1 del CCNL 14/9/2000 sono previste forme di partecipazione al fondo del salario accessorio per il dipendente in telelavoro con particolare riferimento all'indennità di produttività intesa come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.</p> <p>2. Per gli stessi telelavoratori sono previsti i rimborsi dei consumi telefonici e energetici necessari all'adempimento delle prescritte attività.</p>
--	--------------------------------	---

Art. 32 – (Riduzione orario lavoro e	Rif. art. 22 CCNL 1.4.1999	1. Gli Enti adottano la riduzione d'orario lavoro a 35 ore settimanali per tutti quei servizi che espletano attività
---	----------------------------	--

lavoro notturno)		<p>turnanti od orari plurisettemanali, tali da garantire, per almeno 10 ore al giorno e per sette giorni su sette l'apertura degli uffici, o lo svolgimento di attività connesse ai compiti istituzionali.</p> <p>2. La riduzione comporterà la riduzione d'orario di lavoro giornaliero pari a minuti 12 per cinque giorni settimanali/ oppure/la fruizione di riposi cumulati in ragione di un ora per ogni settimana lavorativa.</p> <p>3. Per i servizi dopo le ore 22.00 si applicano, in quanto compatibili, le norme previste dal D.Lgs. n°532/99 con particolare riferimento alle riduzioni d'orario, alle tipologie di servizi, ed ai controlli medico-sanitari riguardanti il personale.</p> <p>4. In ogni caso l'attivazione del lavoro notturno è materia di concertazione con le OO.SS.</p>
-------------------------	--	--

Art. 33 - (Buoni Mensa)	Rif. art. 45 CCNL 14.9.2000	<p>1. Le modalità per l'erogazione del buono mensa individuate ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.9.2000, si applicano anche ai servizi che prevedono in via ordinaria orari semi notturni, ovvero che terminano dopo le ore 22.00.</p> <p>2. Sono fatte salve le esigenze di carattere straordinario connesse ad eventi non prevedibili.</p>
--------------------------------	-----------------------------	--

STRAORDINARIO AUTORIZZATO CON DET. N. 232 del 19.11.'08	SI autorizza la liquidazione dello straordinario autorizzato con la determina a fianco citata, eseguiti e pari a n. 30 ore feriale per l'impiegato Anagrafe cat C5, n. 50 ore feriale per il Com. V.U. cat. D1., 30 ore feriali per l'economista CAT. C POS. C5, necroforo cat. A pos. A3. ORE 10,00
---	--

TITOLO IV – Formazione

Art. 34 - (Sviluppo delle attività formative)	rif. art. 23 del CCNL 1/4/1999	<p>1. 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 dei servizi, richiedono, da parte dell'Ente, la necessità di assumere la formazione come processo continuo permanente e accessibile 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'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono inseriti nei processi dell'Ente come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale</p> <p>2. Nel rispetto e per le finalità di cui all'art. 23 del CCNL 1998/2001, le parti convengono che, nel quadriennio 2002 - 2005, verrà destinata alla formazione del personale, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio dell'Amministrazione, una somma, inserita in apposita voce di bilancio, pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale.</p> <p>3. L'Ente assicura la formazione e lo sviluppo di una struttura appositamente deputata alle scelte strategiche sulla formazione prevedendone assegnazioni di risorse</p>
--	--------------------------------	--

		<p>umane ed economiche sullo specifico Centro di Costo.</p> <p>4. Il programma annuale di Formazione viene presentato entro il 30 novembre di ciascun anno a valere per l'anno seguente e deve presentare</p> <ul style="list-style-type: none"> - un dettagliato quadro di individuazione e destinazione delle risorse - l'utilizzo preferenziale della docenza interna, per la quale si prevederà l'istituzione di un apposito albo - il ricorso a docenza esterna, nel caso che all'interno siano assenti le professionalità richieste - il ricorso a società specializzate in caso di necessità di sistemi logistici formativi non disponibili presso l'Ente - il cronoprogramma di realizzazione - la specifica del momento valutativo finale o dei momenti intermedi in relazione agli indicatori di valore da utilizzare per l'inserimento nella Banca dati del Credito/Debito formativo. <p>5. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi; dovrà essere coerente alla attività lavorativa svolta, o prevista per il personale interessato e potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento, formazione, o specializzazione al ruolo, in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere;</p> <p>6. La formazione deve riguardare tutto il personale dipendente, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale, e dovrà essere effettuata nel periodo di vigenza del presente contratto secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>il tutto per consentire la coerenza delle metodologie e la validità dei percorsi formativi.</p> <p>7. L'Ente garantisce una formazione di base ai dipendenti neo assunti senza che ciò vada a incidere negativamente sulle aspettative formative del personale già presente nell'Amministrazione; in tal senso sono garantiti percorsi formativi al personale che, a seguito di mobilità interna o riorganizzazione degli uffici, sia adibito a diverse mansioni, comunque equivalenti di altro profilo professionale.</p> <p>8. La formazione fa parte obbligatoriamente del sistema di valutazione permanente dell'Ente, assicurando il principio della pari opportunità nei confronti di tutto il personale interessato.</p> <p>9. 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.</p>
--	--	--

<p>Art. 35 - (Criteri di garanzia per l'accesso e il controllo delle attività formative)</p>	<p>rif. art. 23 del CCNL 1/4/1999</p>	<p>1. Nell'ambito della disponibilità minima dell'1% del monte salari, nel quadro del Piano formativo triennale, la quota garantita destinata alla formazione ed indicata nel Bilancio di Previsione 2004 dell'Ente è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • anno 2004 - € _____ • anno 2005 - € _____
---	---------------------------------------	--

		<ul style="list-style-type: none"> • anno 2006 - € _____ <p>2. L'Ente è tenuto a istituire la Banca dati del Credito/Debito formativo, strumento essenziale nel sistema di valutazione permanente e elemento oggettivo dei fabbisogni formativi del lavoratore in relazione alle proprie esigenze di valorizzazione e alle necessità di innovazione dell'Ente.</p> <p>3. In ogni caso l'Ente e le OO.SS. convengono che si ritiene necessario assicurare almeno un passaggio formativo per dipendente nell'arco di vigenza del CCDI.</p>
--	--	---

TITOLO V – Disposizioni varie

Art. 36 - (Dissolvenza della Categoria A)		<p>1. Per garantire all'utenza più efficaci risposte organizzative dell'Ente e per reindirizzare nello stesso Ente spese altrimenti necessarie a nuove assunzioni, consentendo, quindi, risparmi sul Bilancio, le parti concordano di pervenire, entro il 31 dicembre 2005, tramite una graduale riduzione, all'azzeramento della dotazione organica della Categoria A. Il personale attualmente collocato nella stessa accederà, tramite percorsi di riqualificazione e riconversione con momento valutativo finale, all'inquadramento nella posizione economica iniziale della Categoria B.</p>
--	--	---

Art. 37 - (Indennità di trasferimento)	Rif. art. 42 CCNL	<p>1. L'importo di tale indennità è stabilito in sede di contrattazione integrativa e varia da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità tenuto conto in particolare del disagio derivante dalla distanza fra la propria abitazione e la nuova sede; ai relativi oneri si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità. Gli importi sono i seguenti</p> <p>_____ - n. _____ mensilità di retribuzione; _____ - n. _____ mensilità di retribuzione; _____ - n. _____ mensilità di retribuzione.</p> <p>2. E' sempre dovuta la possibilità di reintegro in casi di dimissione o riduzione del servizio, nell'Ente locale d'origine; l'Ente, negli atti di propria competenza, prevede le modalità di rientro.</p>
---	----------------------	--

<p style="text-align: center;">Allegato A</p> <p style="text-align: center;">Indicazioni per un Sistema di valutazione permanente</p>	<p>Al fine di predisporre un sistema di valutazione che funzioni correttamente, le parti concordano l'attivazione di un percorso di formazione - informazione (per valutanti e valutati) che supporti, relativamente a tempi e a metodi di attuazione, l'avvio del sistema stesso. Esso dovrà trovare una collocazione in equilibrio con il sistema complessivo d'incentivazione, volto a riconoscere l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori. L'attuazione del sistema di valutazione potrà richiedere una gradualità applicativa, durante la quale saranno introdotti tutti gli aggiustamenti che emergeranno dal lavoro di verifica e controllo della Commissione Bilaterale di cui all'art. 16 del presente CCDI. La valutazione va</p>
--	---

sempre effettuata su criteri oggettivi e mai soggettivi.
Le parti definiscono in primo luogo:

A. Criteri generali:

- gestione del sistema;
- comunicare al dipendente il grado di aspettativa;
- valutare i risultati forniti dalle persone attraverso le loro prestazioni;
- comunicare al dipendente la valutazione sulla sua prestazione;
- consigliare i correttivi per migliorare le competenze e le prestazioni;
- definire il piano di lavoro successivo;
- disporre le valutazioni, al fine della progressione economica;
- massima trasparenza dei risultati.

B. Requisiti attuativi:

- impianto del sistema di valutazione e strumenti operativi collegati agli obiettivi strategici dell'organizzazione;
- sistema orientato ad indirizzare lo sviluppo professionale;
- sistema finalizzato principalmente al miglioramento e non al giudizio;
- regole e modalità di funzionamento concertate;
- conoscenza anticipata rispetto all'avvio, da parte dei valutatori e dei valutati, delle regole e delle modalità di funzionamento.

C. Pianificazione:

- definizione degli obiettivi strategici;
- identificazione delle basi per la misurazione delle prestazioni;
- individuazione dove risiedono le responsabilità della valutazione;
- indirizzo e orientamento all'azione di chi deve valutare.

D. Monitoraggio andamento

- definizione di un **percorso che accompagni la valutazione** a incontri, nel corso dell'anno, per gruppi di lavoro che facciano il punto della situazione e che evidenzino l'eventuale difformità di apporto fra i dipendenti.

E. Valutazione delle prestazioni:

- prestazione effettiva rispetto a quella prevista;
- verifiche intermedie ed interventi correttivi;
- misurazione il più possibile oggettiva;
- la valutazione avviene con l'attribuzione in punteggio che va da un minimo ad un massimo, conforme al report di seguito specificato:
a - ottimo da 90 a 100;
b - buono da 70 a 89;
c - standard o sufficiente da 50 a 69;
d - insufficiente da 20 a 49;
e - negativo da 0 a 19.

1. nel caso in cui le prestazioni non possono essere valutate per qualsiasi motivo non dipendente dalla volontà del valutato, la valutazione è quella standard o sufficiente pari a 50;

2 - la valutazione completamente negativa si esprime con il punteggio da 0 a 19. Tale valutazione dovrà essere il risultato di effetti negativi riscontrati dal dirigente a seguito di sollecitazioni rivolte al dipendente in difficoltà nel corso dell'anno. In caso di costanza di punteggio negativo, l'eventuale contestazione d'addebito potrà essere inoltrata solo dopo 3 anni;

la valutazione per prestazioni al di sotto della media, debitamente documentate, viene espressa con il punteggio da 20 a 49. Tale valutazione dovrà essere il risultato di effetti positivi riscontrati dal dirigente a seguito di sollecitazioni rivolte al dipendente in difficoltà nel corso dell'anno.


	<p>In nessun caso la valutazione può essere inferiore alla media, se nel corso dell'anno il dipendente in difficoltà non sia stato più volte informato e messo in condizione di poter recuperare.</p> <p>3 - Procedura di contraddittorio - sulla valutazione negativa (fino a 49), sempre documentata, il dipendente ha la possibilità di presentare proprie osservazioni sulla scheda di valutazione. In caso di mancato accoglimento è ammesso il contraddittorio e il valutato si potrà avvalere dell'assistenza sindacale diretta. Trascorsi 30 gg. senza che il valutante si sia espresso, il contraddittorio si intende recepito e accolto con l'attribuzione del punteggio di fascia immediatamente superiore.</p>
--	--

STIPULA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DELL'ENTE COMUNE DI PATU'

Le Delegazioni trattanti, esperite le procedure previste, comprese quelle di cui all'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, stipulano il CCDI dell'Ente COMUNE DI PATU'

1. la Delegazione trattante dell'Ente, ai sensi e per gli effetti della Deliberazione n.

10 del 05.02.2009, nelle seguenti persone

Presidente 

Componente 

Componente 

Componente _____

2. la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone

RSU 

RSU _____

RSU _____

RSU _____

RSU _____

I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CSA – Coordinamento Sindacale Autonomo _____

per CGIL FP _____

per CISL FPS _____

per UIL FPL _____

per DICCAP _____

Letto, confermato, sottoscritto

Addì / / in PATU'