

COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERIODO 2002 - 2005

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 01.04.999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22.01.2004 le parti, in data 16.09.2005 sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2002-2005:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Ralli Marcello	Dirigente Area
Dott. Ensoli Rodolfo	Dirigente Area
Dott.ssa Mammucini Mara	Dirigente Area

[Handwritten signatures: Ralli, Ensoli, Mammucini]

Per la delegazione di parte sindacale

Segreteria territoriale CGIL/FP	<i>[Handwritten signature]</i>
Segreteria Territoriale FPS/CISL	<i>[Handwritten signature]</i>
Segreteria territoriale UIL/EELL	<i>[Handwritten signature]</i>
Segreteria territoriale DICCAP/SULPM	<i>[Handwritten signature]</i>
Segreteria territoriale FIADEL/CISAL	<i>[Handwritten signature]</i> (*)
R.S.U.	<i>[Handwritten signature]</i>
R.S.U.	<i>[Handwritten signature]</i>
R.S.U.	<i>[Handwritten signature]</i>
R.S.U.	<i>[Handwritten signature]</i>
R.S.U.	<i>[Handwritten signature]</i>

* VEDI NOTE E DICHIARAZIONI A VERBA





COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERIODO 2002 - 2005

PREMESSA

La presente intesa raggiunta in ordine alle materie demandate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altro, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente intesa, che si basa sui seguenti principi:

1. Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti qualitativi e quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità;
2. Percorsi orizzontali di carriera legati al merito, alla qualità delle prestazioni ed ai risultati per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria, esaltando il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell'organizzazione e allo stesso tempo superando definitivamente le logiche di distribuzione di incentivi "a pioggia".
3. Fornire alla struttura comunale un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non più rigidamente compressa in schemi gerarchici ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo delle "posizioni organizzative". Verrà così inoltre favorito quel necessario processo di delega che se non legato ad obiettivi da perseguire, a momenti di verifica, ad un equo riconoscimento economico difficilmente riesce a produrre i risultati necessari all'azione di una Amministrazione che voglia soddisfare le necessità della comunità amministrata.
4. Introdurre esperienze di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e individuale in aderenza al dettato contrattuale che finalizza le risorse economiche a disposizione a promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza.

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro si applica a tutto il personale del Comune di Terranuova Bracciolini con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato per quanto compatibile con tale rapporto, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, inquadrato nelle categorie A, B, C, e D, escluso quello con qualifica dirigenziale.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha valenza quadriennale normativa 2002-2005, fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse e le clausole che deriveranno dalla contrattazione nazionale per il biennio 2004-2005.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa previsione in esso contenuta. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno salvo disdetta di una delle parti tramite lettera raccomandata inviata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza che si assume essere il 31 dicembre di ogni anno.

Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

Con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo. In tal caso le parti si incontreranno entro il mese successivo a quello della loro entrata in vigore al fine di verificarne l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definirne eventuali integrazioni.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

ART. 3

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DI CUI AGLI ARTT. 31 E 32 DEL CCNL DEL 22.01.2004

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del C.C.N.L. 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.

Dette risorse potranno essere incrementate anche in corso d'anno, qualora ricorrano le condizioni per l'applicazione dell'art. 15 comma 5 del C.C.N.L. del 01.04.1999.

Con effetto dal 31.12.2003 ed a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "Risorse decentrate stabili" comprendente tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da una parte definita "Risorse decentrate variabili" il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del vigente C.C.N.L. del 22.01.2004, nonché della disciplina dell'art. 17 del C.C.N.L. del 01.04.1999, con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina dell'indennità di comparto (art. 33 del CCNL);
- assicurare nel tempo almeno le attuali risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 del CCNL);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di cat C (art. 36, comma 1 del C.C.N.L.);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di cat. B, C e D attribuite con atto formale dell'ente (art. 36, comma 2 del C.C.N.L.);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, rischio, maneggio valori, etc.);
- identificare le risorse per riconoscere le attività svolte in particolari condizioni disagiate;
- prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'ente, con riferimento a posizioni di responsabilità di servizio e posizioni caratterizzate da alto grado di responsabilità e professionalità (artt. 8, 9 e 10 del CCNL del 31.03.1999);
- istituzione del fondo per la valorizzazione delle alte professionalità (art. 10 CCNL del 22.01.2004);
- prevedere, nel limite consentito dal fondo, le risorse da destinare all'erogazione dei compensi incentivanti la produttività, al fine di assicurare, previa valutazione delle prestazioni, il riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del C.C.N.L. del 22.01.2004);

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del C.C.N.L. 1999 e successive modificazioni ed integrazioni), per gli anni 2004-2005 sono ripartite con le modalità indicate negli allegati "B" e "C" al presente contratto.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti dall'art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

[Handwritten signatures and stamps]

[Circular stamp: COMUNE DI TERRANOVA BRACCIOLE, UFFICIO PERSONALE]

3



ART. 4

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITA' E AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

I sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno attraverso obiettivi e progetti che dovranno necessariamente essere correlati ad effettivi incrementi della produttività e all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi inteso, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Il sistema degli incentivi monetari di Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal C.C.N.L. si articola nelle seguenti tre categorie di premi:

- a) un premio collegato al grado di raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza (servizio, unità organizzative autonome, unità di progetto) e alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti;
- b) un premio collegato al grado di conseguimento di risultati aggregati di Area, al quale possono accedere tutti i dipendenti;
- c) un premio di progetto, riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico e generale per l'ente, specificatamente individuati dalla Giunta, concertati con le R.S.U., e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari dell'amministrazione;

Il fondo annualmente disponibile sarà destinato a finanziare l'erogazione dei premi di cui alle lettere a) e b) per una quota complessiva pari al 70% e l'erogazione del premio di cui alla lettera c) per una quota residuale pari al 30%. La percentuale del 70% delle risorse destinate all'erogazione dei premi di cui alle lettere a) e b) verrà a sua volta ripartita dall'ente fra le predette tipologie di premi a) e b).

Le percentuali di ripartizione della quota di fondo destinata dalla contrattazione agli incentivi monetari di Ente, fra i premi di cui alle lettere a) e b) ed i premi di cui alla lettera c) potranno essere ricontrattate annualmente dall'amministrazione in relazione agli obiettivi da raggiungere.

L'erogazione dei premi ai dipendenti potrà essere effettuata soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché a seguito dell'accertamento del livello di conseguimento degli obiettivi definiti nel PEG.

Le risorse non utilizzate per l'erogazione dei premi di cui alla lettera c) andranno ad aggiungersi a quelle già previste per le lettere a) e b) con la stessa percentuale di ripartizione stabilita dall'ente per la quota del 70% e distribuite con le medesime modalità.

Le risorse complessivamente allocate nel presente fondo non utilizzate per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, andranno ad incrementare la disponibilità delle risorse variabili nell'anno successivo.

Per quanto concerne l'erogazione dei premi di cui alla lettera c), dovrà essere garantito, nell'arco di vigenza del presente contratto, il principio di rotazione del personale nel coinvolgimento alla realizzazione dei progetti strategici dell'amministrazione.

Specificazioni per l'attribuzione del premio di cui alla lettera a)

Le risorse a disposizione per la presente finalità, sono ripartite fra le Aree dell'ente o eventuali Unità Organizzative Autonome e Unità di Progetto, secondo la seguente procedura:

- Individuazione della categoria avente valore stipendiale tabellare previsto al 1° gennaio dell'anno di riferimento dal vigente CCNL più prossimo al valore medio dei valori stipendiali tabellari delle categorie ed infracategorie A, B, B3, C, D, e D3 ed attribuzione del valore 1 a detta categoria;
- Determinazione del peso di ciascuna categoria mediante il rapporto tra il valore stipendiale tabellare di ciascuna categoria e il valore stipendiale della categoria con valore 1;
- Determinazione della costante di moltiplicazione dividendo l'ammontare del fondo per la sommatoria dei singoli prodotti fra il numero dei posti di ciascuna categoria coperti nella dotazione organica dell'ente al 1° gennaio dell'anno di riferimento per il peso della relativa categoria come sopra determinato;
- Determinazione del budget da assegnare alle singole aree risultanti dalla struttura organizzativa dell'ente moltiplicando la costante di moltiplicazione per la sommatoria dei singoli prodotti fra il numero dei posti di ciascuna categoria coperti nella dotazione organica delle singole aree al 1° gennaio dell'anno di riferimento per il peso della relativa categoria.

Ai fini della ripartizione delle risorse fra le aree si precisa quanto segue:

- se nel corso dell'anno vengono ricoperti ulteriori posti gli stessi peseranno in proporzione ai giorni di effettiva copertura nell'anno di riferimento.



- nel caso che unità di personale vengano funzionalmente impiegate in aree diverse da quelle di formale assegnazione le stesse saranno conteggiate nell'area di funzionale assegnazione.

Il premio individuale sarà graduato in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi, accertata dal Dirigente di Area, che risultano essere stati assegnati al titolare di posizione organizzativa sotto la cui gestione ricade il dipendente, alla prestazione individuale espressa dal dipendente e valutata con apposita scheda, all'effettivo servizio prestato nell'anno ed al peso della categoria di appartenenza.

Il punteggio complessivo individuale ed il relativo premio saranno assegnati con le modalità indicate nell'allegato "A" al presente contratto.

Il Dirigente di Area o Unità Organizzativa Autonoma o Unità di Progetto oppure il titolare di posizione organizzativa delegato, dovranno comunicare ai singoli dipendenti i contenuti delle relative schede di valutazione. A questo fine la metodologia di valutazione prevede un colloquio individuale e/o di gruppo all'inizio e a metà del periodo oggetto di valutazione per informare il valutato in merito agli obiettivi da raggiungere, ai risultati attesi, nonché degli elementi su cui sarà valutata la sua prestazione individuale.

Il valutato dovrà sottoscrivere le schede per presa visione. Qualora la valutazione sia inferiore a 6/10 e pertanto non consenta di partecipare all'erogazione del premio, sarà attivata la seguente procedura:

- Comunicazione della valutazione provvisoria non positiva al dipendente interessato.
- Acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato con facoltà da parte di quest'ultimo di farsi assistere da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia anche esterna all'ente.
- Formalizzazione della valutazione e comunicazione al dipendente interessato.
- Nel caso in cui il Dirigente confermi la valutazione non positiva, il dipendente interessato, potrà sottoporre le valutazioni allo specifico esame dal Nucleo di Valutazione che potrà proporre una revisione della stessa al Dirigente preposto.
- Il Dirigente tenendo conto delle motivazioni espresse nello specifico caso dal Nucleo di Valutazione, esprime la valutazione definitiva.

Nel caso di valutazione superiore a 6/10, ma non condivisa, il dipendente potrà comunque chiedere, al dirigente di riferimento, delucidazioni sul punteggio ottenuto, entro 10 giorni dalla presa visione della scheda ed eventualmente ottenere una revisione della valutazione ottenuta.

L'erogazione del premio individuale dovrà interessare tutti i dipendenti comunali in servizio a tempo indeterminato e determinato aventi diritto al premio e dovrà avvenire soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 39 comma 2 del C.C.N.L. del 22.01.2004, il personale in distacco sindacale parteciperà alla erogazione dei premi di cui alle lettere a) e b), secondo le modalità indicate nell'allegato A al presente contratto.

Specificazioni per l'attribuzione del premio di cui alla lettera b)

Le risorse a disposizione per la presente finalità, sono assegnate alle Aree dell'ente o eventuali Unità Organizzative Autonome e Unità di Progetto se il livello di conseguimento degli obiettivi individuati ed attribuiti alle predette strutture con il Piano Esecutivo di Gestione è pari o superiore al 70%.

La percentuale di conseguimento degli obiettivi è accertata dal Nucleo di Valutazione.

Dette risorse si aggiungono a quelle determinate ai sensi del precedente punto a) e vengono ripartite fra le Aree dell'ente o eventuali Unità Organizzative Autonome e Unità di Progetto e successivamente fra i dipendenti, con le stesse modalità.

Specificazioni per l'attribuzione del premio di cui alla lettera c)

L'istituzione dei progetti è operata dalla Giunta Comunale, sentita la Conferenza dei dirigenti, in virtù della necessità di conseguire obiettivi di livello strategico e prioritario per lo sviluppo dell'ente aventi valenza intersettoriale e verrà pubblicizzata all'interno dell'ente al fine di consentire a tutto il personale interessato di avanzare domanda di partecipazione ai progetti medesimi. Dell'intenzione di attivare i progetti è data informazione preventiva alle R.S.U. aziendali, le quali potranno chiedere delucidazioni all'amministrazione entro dieci giorni dal ricevimento dell'informazione.

L'assegnazione del personale ai progetti, dovrà avvenire in modo selettivo, valutando, anche attraverso apposito colloquio, le attitudini professionali dei singoli dipendenti che hanno avanzato domanda di partecipazione, in relazione agli obiettivi da realizzare.

Nella proposta di istituzione del progetto saranno fra l'altro definiti la valutazione economica del progetto ed i criteri di misurazione in base ai quali sarà possibile valutare se e in che percentuale l'obiettivo sia stato effettivamente raggiunto.

Il premio individuale sarà graduato in proporzione al grado di raggiungimento dell'obiettivo accertato dal dirigente responsabile del progetto, alle giornate di effettiva partecipazione al progetto nel periodo preventivamente stabilito per la sua realizzazione, alla prestazione individuale espressa dal dipendente ed al peso della categoria di appartenenza e sarà assegnato con modalità analoghe a quelle indicate nell'allegato "A" al presente contratto.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ART. 5

CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

Le metodologie di valutazione dovranno essere improntate alla trasparenza al fine di rendere comprensibile al valutato il percorso seguito per la sua valutazione.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale del Comune di Terranuova Bracciolini prevede i seguenti criteri generali:

- a) unicità del sistema di valutazione al fine di considerare e valutare in modo unitario tutti gli istituti contrattuali;
- b) gli elementi di valutazione e i punteggi conseguibili dovranno nei limiti del possibile, essere uguali ed omogenei per tutti gli istituti contrattuali. Altresì le modalità per la corresponsione del premio individuale in relazione alle diverse tipologie di premi di cui al precedente art. 4.
- c) la responsabilità di valutazione compete formalmente al dirigente il quale si può avvalere della collaborazione del titolare di Posizione Organizzativa nel processo valutativo;
- d) ai fini della valutazione della prestazione fornita dal dipendente possono essere considerati, in relazione alla finalità della valutazione i seguenti fattori quali:
 - risultati conseguiti e obiettivi raggiunti;
 - prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale;
 - impegno e qualità della prestazione individuale;
 - esperienza acquisita

ART. 6

ART. 16 COMMA 1) C.C.N.L. NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - "COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 2."

La progressione economica all'interno della categoria, consiste in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale.

In particolare, i percorsi economici previsti, sono i seguenti:

- n. 4 incrementi retributivi per la categoria A, corrispondenti alle posizioni economiche A2, A3, A4 e A5;
- n. 6 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B1, corrispondenti alle posizioni economiche B2, B3, B4, B5, B6 e B7;
- n. 4 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B3, corrispondenti alle posizioni economiche B4, B5, B6 e B7;
- n. 4 incrementi retributivi per la categoria C, corrispondenti alle posizioni economiche C2, C3, C4 e C5;
- n. 5 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare iniziale in D1, corrispondenti alle posizioni economiche D2, D3, D4, D5 e D6;
- n. 3 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare iniziale in D3, corrispondenti alle posizioni economiche D4, D5 e D6.

I criteri di riferimento per l'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria, sono quelli espressamente previsti dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999. Gli stessi tengono conto degli elementi di valutazione sotto elencati:

PROGRESSIONE ECONOMICA A1-A2, A2-A3, A3-A4, A4-A5

Esperienza acquisita

- Attività prestata nella stessa categoria in mansioni afferenti;



Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;

Risultati conseguiti

- Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza;
- Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione;
- Capacità di svolgere le mansioni affidate.

PROGRESSIONE ECONOMICA B1-B2, B3G-B4G, C1-C2

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale

- Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi.

Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi.

Risultati conseguiti

- Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione.

Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

Esperienza Acquisita

- Attività prestata in posizione professionale riferibile al medesimo percorso economico interno alla categoria.

PROGRESSIONE ECONOMICA B2E-B3E, B3E-B4E, B4E-B5E, B4G-B5G, C2-C3

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale ed esperienza acquisita.

- Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi.

Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving.

Risultati conseguiti

- Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati, realizzazione progetti e programmi.



Bo MW

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]



Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

PROGRESSIONE ECONOMICA B5E-B6E, B6E-B7E, B5G-B6G, B6G-B7G, C3-C4, C4-C5, D1E-D2E, D2E-D3E, D3E-D4E, D4E-D5E, D5E-D6E, D3G-D4G, D4G-D5G, D5G-D6G

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale

- Capacità di iniziativa personale;
- Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione.

Qualità della Prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving

Risultati conseguiti

- Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi;
- Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità.

Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

Le schede relative ad ogni progressione economica all'interno di tutte le categorie, con i valori di ponderazione degli elementi di valutazione di cui sopra in esse contenuti, saranno oggetto di concertazione.

Tali schede saranno compilate dai dirigenti delle strutture presso cui prestano servizio i dipendenti, che potranno avvalersi dei loro collaboratori diretti, ove ritenuto necessario ed opportuno. A tal fine la valutazione è annuale.

Per il personale parzialmente utilizzato in servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati, secondo la disciplina di cui all' art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 la valutazione sarà effettuata dal dirigente responsabile del servizio in convenzione o dell'area dell'ente utilizzatore a cui il dipendente è funzionalmente assegnato, di concerto con il dirigente d' area di assegnazione nell'ente di appartenenza.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 39 comma 2 del C.C.N.L. del 22.01.2004, il personale in distacco sindacale sarà valutato sulla base dei seguenti elementi: anzianità di servizio, eventuale attività formativa, assenza di note di demerito.

Qualora detto personale, nell'anno di riferimento per la valutazione, sia stato posto in distacco sindacale solo per una porzione di anno, lo stesso sarà valutato con due distinte metodologie ed i punteggi ottenuti nelle rispettive schede di valutazione saranno sommati previo riproporzionamento in base al numero di giorni dell'anno cui si riferiscono.

Il procedimento per la valutazione annuale dei singoli dipendenti sulle apposite schede compilate dai dirigenti si compone delle seguenti fasi:

- a) Valutazione provvisoria che, se positiva, si tramuta direttamente in valutazione definitiva, la quale dà titolo ad essere utilmente collocato nelle graduatorie annuali di Ente per ciascun percorso economico.
- b) In caso contrario seguiranno le fasi qui di seguito indicate:

- Comunicazione della valutazione provvisoria non positiva al dipendente interessato.
- Acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato con facoltà da parte di quest'ultimo di farsi assistere da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia anche esterna all'ente.
- Formalizzazione della valutazione e comunicazione al dipendente interessato.
- Nel caso in cui il Dirigente confermi la valutazione non positiva, il dipendente interessato, potrà sottoporre le valutazioni allo specifico esame della Conferenza dei Dirigenti che potrà proporre una revisione della stessa al Dirigente preposto.
- Il Dirigente tenendo conto delle motivazioni espresse nello specifico caso dalla Conferenza dei Dirigenti, esprime la valutazione definitiva.

Copia della scheda di valutazione verrà consegnata al dipendente, il quale, anche nel caso di valutazione positiva, potrà chiedere delucidazioni sul punteggio ottenuto al proprio dirigente valutatore.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Al termine di ogni valutazione annuale ciascuna delle parti può chiedere una verifica sull'applicazione della metodologia valutativa, fermo restando i risultati della valutazione effettuata, per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le progressioni orizzontali avverranno:

1) Nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale effetto dal contratto decentrato e nel rispetto del limite delle risorse assegnate, con le seguenti modalità, ad ogni area o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale per ciascun anno di riferimento:

- individuazione del numero di progressioni orizzontali virtualmente effettuabili per ciascuna area o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale alla data del 31 dicembre di ciascun anno, tenendo conto dei criteri fissati dal presente articolo e determinazione del costo virtuale dei relativi passaggi per ciascuna area o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale;
- determinazione della percentuale di riparto delle risorse da destinare a ciascuna area o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale dividendo il costo virtuale delle progressioni economiche calcolato con le modalità di cui sopra per l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili per progressioni orizzontali nell'anno di riferimento.

Il personale assegnato ad unità organizzative autonome o di progetto, alle quali non sia preposto un dirigente, ai fini della determinazione di cui sopra, sarà conteggiato nell'area del dirigente di riferimento.

La procedura di ripartizione di cui sopra dovrà comunque garantire a ciascuna area o unità organizzativa autonoma o di progetto, almeno le risorse necessarie per coprire il costo della progressione economica più onerosa, virtualmente effettuabile.

A tal fine si procederà ad eventuale compensazione con le risorse assegnate ad altre aree o unità organizzative, ovviamente nel limite delle risorse complessivamente disponibili nel fondo per le progressioni orizzontali.

2) Attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica per ciascuna area e anche per ciascuna unità organizzativa autonoma o di progetto se affidate ad un dirigente che non sia titolare di area. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza fino a concorrenza dei suddetti limiti economici. In caso di ulteriore parità si procederà tramite scelta del dipendente più anziano di età.

Ai fini della determinazione dei punteggi individuali si terrà conto anche delle eventuali valutazioni effettuate nei tre anni precedenti all'anno oggetto di valutazione, nel senso che al punteggio ottenuto nell'anno di riferimento verranno sommati quelli relativi ai tre anni precedenti nelle percentuali sotto indicate:

Anno di applicazione	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL			
	100% relativa all'anno	50% relativa all'anno	30% relativa all'anno	10% relativa all'anno
n	n	n-1	n-2	n-3

In fase di prima applicazione ove nei tre anni precedenti a quello di riferimento non siano state effettuate valutazioni o le stesse siano state effettuate solo per alcuni anni, saranno prese in considerazione solo quelle effettuate alla data di stipula del presente contratto.

Per gli anni successivi si procederà comunque alla valutazione annuale di tutto il personale a tempo indeterminato con almeno un anno di anzianità nella posizione economica di riferimento per il percorso economico, posseduta alla data del 31 dicembre di ciascun anno, anche se la disponibilità dello specifico fondo non consentisse di effettuare progressioni orizzontali.

Fermi restando i limiti di cui ai precedenti punti 1) e 2) del presente articolo, avranno titolo al passaggio alla posizione economica superiore esclusivamente quei dipendenti che abbiano riportato, nell'anno di riferimento, una valutazione media pari o superiore a 70/100 o equivalente con un'anzianità di effettivo servizio di ruolo nell'ente nella categoria giuridica e nella posizione economica di appartenenza relative al percorso economico di riferimento, di almeno anni uno posseduta alla data del 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la valutazione.

L'anzianità è calcolata con riferimento alla predetta data e la decorrenza economica ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione.

Esclusivamente per l'anno 2004 potranno accedere alla posizione economica superiore, solo coloro che non abbiano effettuato progressioni verticali nel triennio 2003-2005 - fatte salve quelle che abbiano comportato il passaggio nella categoria giuridica B3 senza acquisizione di una posizione economica superiore - ed in possesso di almeno anni uno di anzianità nella categoria giuridica e nella posizione economica di appartenenza relative al percorso economico di riferimento, posseduta alla data del 31 dicembre 2004.

Esclusivamente per l'anno 2005 potranno accedere alla posizione economica superiore, coloro che non abbiano effettuato progressioni orizzontali nel biennio 2003-2004 - fatte salve quelle che abbiano comportato il passaggio nella posizione economica B4 all'interno del percorso economico B3-B7 - in possesso di almeno anni uno di anzianità nella categoria giuridica e nella posizione economica di appartenenza relative al percorso economico di riferimento, posseduta alla data del 31 dicembre 2005.



Tali prescrizioni si applicano anche in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per singole aree da destinare alle progressioni orizzontali.

Le graduatorie sono approvate dal Dirigente di ciascun area.

La somma non attribuita nell'anno di riferimento costituirà aumento della somma prevista per le progressioni orizzontali dell'anno successivo.

Per l'anno 2006 la destinazione di eventuale residuo relativo alle somme allocate per la progressione orizzontale dopo la valutazione dell'anno 2005 (al 31.12.2005), unitamente alle risorse che si renderanno eventualmente disponibili per effetto di passaggi di categoria o collocamenti a riposo, saranno destinati provvisoriamente al finanziamento del fondo delle risorse variabili.

Per gli anni successivi le stesse saranno oggetto di contrattazione annuale fra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale.

Il presente articolo si applica a tutto il personale del Comune di Terranuova Bracciolini con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, inquadrato nelle categorie A, B, C, e D, escluso quello con qualifica dirigenziale.

ART. 7

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE E A SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 4 COMMA 2 LETTERA c)

Condizioni particolarmente disagiate - art. 17 lettera e)

Per quanto previsto dall'art. 17 lettera e) si specifica che per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per il benessere psico-fisico o per il normale svolgimento di relazioni sociali.

In particolare si individuano le seguenti situazioni lavorative per i dipendenti di categoria A, B e C:

- Ai dipendenti che effettuano rientri in orario spezzato, all'interno del normale orario di lavoro, non compresi nell'arco di 10 ore giornaliere, viene attribuita una indennità pari ad € 4,00 per ogni ora di orario prolungato oltre il predetto arco temporale.
- Ai dipendenti non reperibili, disponibili ad assicurare in caso di chiamata, secondo le disposizioni dell'amministrazione, la prestazione lavorativa, presso il servizio dello Stato Civile nei giorni di sabato se non lavorativo, domenica e festività infrasettimanali, fino alle ore 13, viene attribuita una indennità definita "onere di attesa" pari rispettivamente a € 16,00 per il giorno di sabato e ad € 32,00 per il giorno di domenica o festività infrasettimanale. Nel caso che nei predetti giorni, venga richiesto da parte dell'amministrazione, il prolungamento della disponibilità anche nel pomeriggio, per servizio di assistenza alla celebrazione dei matrimoni civili, l'indennità complessivamente attribuita sarà pari rispettivamente ad € 30,00 per il giorno di sabato e ad € 50,00 per il giorno di domenica o festività infrasettimanali. Le ore di lavoro straordinario effettuate ai sensi della presente lettera, dovranno necessariamente essere recuperate.
- Ai dipendenti, che a seguito di una preventiva programmazione dell'orario di lavoro finalizzata all'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti e determinata secondo i criteri di cui all'art. 17 comma 3) del C.C.N.L. 6.7.1995, svolgono all'interno del normale orario di lavoro (36 ore medie settimanali), servizi serali, notturni, festivi, articolati in orario plurisettimanale o in orario spezzato, vengono attribuite le seguenti indennità:

Servizi serali, notturni e festivi dalle ore 20,00 alle ore 6,00	€ 5,20 orarie;
Servizi di sabato svolti in orario plurisettimanale	€ 2,10 orarie;
Servizi festivi svolti in orario plurisettimanale	€ 3,10 orarie;
Servizi festivi svolti in orario spezzato	€ 4,20 orarie;
Servizi svolti in orario spezzato diurno con due rientri giornalieri	€ 3,10 per ogni giorno oltre i due settimanali
Servizi svolti in orario spezzato con almeno tre rientri giornalieri	€ 1,60 giornaliera

- Fino all'istituzione del servizio di protezione civile, al personale dei servizi tecnici, che non siano inseriti in turni di reperibilità settimanali, disposti ad assicurare, in caso di chiamata al di fuori del normale orario di lavoro, la prestazione lavorativa, viene attribuita una indennità mensile pari ad € 25,00. La disponibilità viene acquisita preventivamente dal responsabile di servizio.
- Ai dipendenti chiamati a svolgere servizio di tumulazione e/o inumazione delle salme al di fuori del normale orario di lavoro, ricadenti nei giorni di sabato o festivi che non siano contemplati alla lettera g) e non siano reperibili, viene

corrisposta una indennità rispettivamente pari ad € 20,00 e ad € 35,00 rispettivamente per ogni sabato festivo in cui viene richiesta la prestazione lavorativa.

- f) Agli operai dei servizi tecnici, disponibili ad essere utilizzati sia per lo svolgimento di attività di manutenzione strade, edifici ecc. ed inseriti in un'organizzazione del lavoro che preveda l'erogazione del servizio per 10 ore giornaliere dal lunedì al venerdì viene attribuita una indennità pari ad € 50,00 mensili. L'indennità viene erogata anche al personale tecnico inserito nella predetta organizzazione del servizio, incaricato del coordinamento delle squadre di operai.
- g) Ai dipendenti non inseriti in specifici progetti che sono chiamati ad effettuare prestazioni lavorative superiori a tre ore, in occasione delle seguenti festività di rilevanza religiosa, sociale, nazionale e locale viene attribuito un premio "una tantum" così graduato:
Natale, Pasqua e domenica del perdono: € 78,00
Capodanno, 1° Maggio e Ferragosto: € 52,00
Lunedì dell'Angelo, S. Stefano, Sabato e Lunedì della festa del perdono, 6 Gennaio, 25 Aprile, 1° Novembre e 8 Dicembre: € 35,00.
- h) Per incentivare la flessibilità dell'utilizzo del personale, ai dipendenti, che nell'anno di riferimento siano incaricati, con provvedimento formale del quale viene data informazione alle R.S.U., per un massimo di sei mesi, anche frazionati, e prorogabili eccezionalmente per un massimo di ulteriori mesi sei, dello svolgimento di attività proprie di uffici diversi da quello di appartenenza, al fine di far fronte a temporanee esigenze organizzative, assicurando nel contempo anche lo svolgimento delle attività proprie dell'ufficio di appartenenza, senza dar luogo a prestazioni di lavoro straordinario, viene attribuita una indennità pari ad € 52,00 per ogni mese o frazione di mese superiore a gg. 14. Tale indennità non può essere ripetuta per il medesimo incarico.
- i) Ai dipendenti che sono chiamati a svolgere attività diretta e continua di sportello (front-office), viene attribuita una indennità di disagio da un minimo di 10 euro ad un massimo di 30 euro mensili graduate nel seguente modo:

da 18 ore a 24 ore settimanali: € 10,00
da 25 ore a 30 ore settimanali: € 25,00
oltre le 30 ore settimanali: € 30,00

Gli uffici interessati dall'applicazione della presente fattispecie, sono quelli preposti peculiarmente all'erogazione di attività di sportello (informazione e servizi) e sono individuati, con il relativo orario di apertura al pubblico, dalla giunta comunale, su proposta della conferenza dei dirigenti.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ad attività di sportello, è calcolata in proporzione alle giornate lavorative del mese e non è cumulabile con quella di cui alle lettere f) e g) relative alle "specifiche responsabilità".

A tal fine i responsabili dei servizi interessati, produrranno mensilmente all'ufficio personale, apposito prospetto riepilogativo, nel quale dovranno essere evidenziati i nominativi dei dipendenti che nel mese di riferimento sono stati adibiti ad attività di sportello, con a fianco il numero di giornate di effettiva adibizione.

L'indennità di cui trattasi sarà liquidata mensilmente al personale interessato, sulla base delle suddette comunicazioni dei responsabili dei servizi;

- j) Ai dipendenti che svolgono funzioni aggiuntive di segretario verbalizzante nelle commissioni previste dallo statuto comunale all'interno del normale orario di lavoro senza arrecare pregiudizio alla erogazione del servizio di appartenenza viene attribuita una indennità pari ad € 25,00 per seduta;
- k) Al personale parzialmente utilizzato in servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati, secondo la disciplina di cui all' art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 è attribuita una indennità pari a:

€ 25 mensili per il personale inquadrato nella cat. D;
€ 20 mensili per il personale inquadrato nella cat. C;
€ 15 mensili per il personale inquadrato nella cat. B;
€ 10 mensili per il personale inquadrato nella cat. A

Le indennità, relative a condizioni particolarmente disagiate così come sopra individuate, sono cumulabili con gli istituti contrattuali vigenti e laddove non espressamente previsto saranno liquidate con cadenza mensile fatte salve quelle per le quali non possa essere accertato il presupposto per la loro liquidazione, con tale cadenza. Le clausole per le quali sussistano le condizioni, di applicabilità dal 01.01.2005, si applicano da tale data.

Entro il mese di gennaio 2006 le parti si incontrano per verificare lo stato di applicazione delle suddette clausole, nonché i relativi costi, anche al fine di valutare la necessità di apportarvi eventuali correttivi in senso migliorativo.



Specifiche responsabilità - art. 17, 2 comma, lett. f)

Per quanto previsto all'art. 17, 2° comma, lett. f) , si ritiene di dover individuare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità nelle seguenti fattispecie:

- a) dipendenti di cat. B, ai quali sono affidate con provvedimento dirigenziale funzioni di coordinamento di squadre di operai, da compensarsi in ragione di € 1000,00 annui lordi per 12 mensilità;
- b) dipendenti di categoria C e di categoria D non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ai quali con provvedimento dirigenziale è affidata la responsabilità di Sezione, da compensarsi in ragione di € 1000,00 annui lordi per 12 mensilità.
- c) dipendenti di categoria C e di categoria D non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ai quali con provvedimento dirigenziale è affidata la responsabilità di Sezione complessa o di più Sezioni, da compensarsi in ragione di € 1.500,00 annue lordi per 12 mensilità. Tale indennità compete anche al personale parzialmente utilizzato in servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati, secondo la disciplina di cui all' art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004;
- d) dipendenti di categoria D non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ai quali con provvedimento dirigenziale è attribuita la responsabilità del servizio, da compensarsi in ragione di € 2000,00 annui lordi per 12 mensilità;
- e) dipendenti collocati nella categoria C o D appartenenti all'area della Vigilanza, che svolgono funzioni di coordinamento e controllo (capi pattuglia), da compensarsi in ragione di € 1000,00 annui lordi per 12 mensilità non cumulabili con eventuale indennità di responsabile di sezione;
- f) dipendenti di categoria B, C e D non incaricati di posizione organizzativa, ai quali con atti formali dell'ente, viene attribuita la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché responsabile dei tributi, da compensarsi in ragione di € 300 annui lordi per 12 mensilità, non cumulabili con eventuale indennità di responsabile di sezione;
- g) dipendenti della categoria B, C e D non incaricati di posizione organizzativa, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico da compensarsi con € 300,00 annui lordi per 12 mensilità, non cumulabili con eventuale indennità di responsabile di sezione;
- h) dipendenti della categoria B, C e D non incaricati di posizione organizzativa, addetti ai servizi di protezione civile da compensarsi con € 300,00 annui lordi per 12 mensilità, non cumulabili con eventuale indennità di responsabile di sezione.
- i) dipendenti della categoria B e C incaricati dello svolgimento di attività in qualità di "ausiliari del traffico", sulla base di specifica disciplina contenuta in apposito regolamento in corso di predisposizione, da compensarsi fino ad un massimo di € 1.000,00 annue lorde per 12 mensilità. Il predetto regolamento dovrà altresì stabilire la graduazione di tale indennità.

Le indennità per specifiche responsabilità di cui sopra, non sono fra loro cumulabili ad eccezione di quelle in cui è espressamente previsto, saranno corrisposte mensilmente e con cadenza almeno annuale si procederà a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

L'indennità di cui al punto a), qualora sussistano le condizioni di applicabilità dal 01.01.2005, si applica da tale data.

Entro il mese di gennaio 2006 le parti si incontrano per verificare lo stato di applicazione delle suddette clausole, nonché i relativi costi, anche al fine di valutare la necessità di apportarvi eventuali correttivi in senso migliorativo.

Art. 8

ART. 37 DEL CCNL DEL 14-09.2000 - "PRESTAZIONI LAVORATIVE CHE COMPORTANO DIRETTA E CONTINUA ESPOSIZIONE A RISCHIO".

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale sono quelle di seguito individuate:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di



macchine operatrici quali escavatori o spazzatrici meccaniche. In tale fattispecie viene compresa anche l'autista del Sindaco.

- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame o bitume, lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a cucine di ogni dimensione;
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'espletamento di servizi all'esterno in presenza di traffico.

L'individuazione del personale che effettua prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale ai sensi del presente articolo, sarà effettuata dai dirigenti dei settori interessati, sentiti i responsabili dei servizi.

La presente clausola contrattuale si applica dal 01.04.2004.

ART. 9

[PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI ... FORMAZIONE] – ART. 4 LETTERA d)

Per la formazione, la qualificazione e aggiornamento del personale le somme stanziare annualmente nell'apposito capitolo PEG sono finalizzate per:

- a) Una quota variabile dal 50% al 70% alla formazione di base rivolta a tutti i dipendenti, prioritariamente incentrata sull'informatica, telematica, lingua inglese e altre lingue straniere più diffuse, nonché comunicazione interpersonale finalizzata a migliorare la qualità dell'ascolto e dell'accoglienza verso i cittadini ed i colleghi di lavoro (in qualità di utenti interni).
- b) Una quota variabile dal 20% al 30% per la formazione e aggiornamento su specifiche materie e specializzazione per profili professionali e/o servizi e attività secondo un programma annuale approvato dalla Conferenza dei Dirigenti in relazione agli obiettivi di PEG ed ai programmi annuali e pluriennali approvati dall'Amministrazione Comunale.
- c) Una quota variabile dal 10% al 20% per giornate di studio e aggiornamento di breve durata (da 1 a 3 giorni) su normative e procedure innovative inerenti lo svolgimento delle attività gestionali, rivolte a singoli operatori da disporsi da parte della Conferenza dei Dirigenti per le necessità che periodicamente si presentano durante l'arco dell'anno.

Il piano annuale di formazione, formulato secondo le indicazioni dei punti succitati e per ognuno dei quali dovrà essere indicata la somma annuale stanziata, sarà preventivamente discusso con le R.S.U.

Le somme eventualmente non spese verranno impegnate e liquidate nell'anno successivo.

Per l'anno 2005 sono fatti salvi gli impegni già assunti nell'apposito capitolo PEG relativo alla formazione del personale.

Al termine di ciascun anno di riferimento, alle R.S.U., sarà data informazione sull'andamento dei processi formativi.

ART. 10

[LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, ... PREVENZIONE ..., DIPENDENTI DISABILI] – ART. 4 LETTERA e)

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.

Il Piano Sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.



ART. 11

[IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITA' DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI] – ART. 4 LETTERA f)

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo che i profili professionali.

Il riassetto organizzativo e la revisione dei profili professionali saranno oggetto di concertazione con informazione preventiva della proposta di regolamento ad essi relativa.

ART. 12

[PARI OPPORTUNITA'] – ART. 4 LETTERA g)

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione dei lavoratori in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

ART. 13

[CRITERI E FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITA' ...] – ART. 4 LETTERA h)

La ripartizione dell'incentivo di cui alla legge n. 109/94 (progettazione), ed alla legge 662/96 e Dlgs. 446/97 (recupero evasione ICI) è effettuata con i criteri individuati negli appositi regolamenti approvati dall'ente.

Tale forma di incentivazione non può essere cumulata con i premi previsti per i progetti di cui all'art. 4 lettera c) del presente contratto decentrato, che abbiano le medesime finalità.

ART. 14

[...RIDUZIONE D'ORARIO DI CUI ALL'ART. 22] – ART. 4 LETTERA i)

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.07.1995, risultante da appositi atti formali dei dirigenti delle aree interessate, viene applicata la riduzione dell'orario di lavoro a n. 35 ore settimanali.

In fase di prima applicazione il personale interessato dalla riduzione dell'orario di lavoro è quello addetto al servizio di Vigilanza.

Il predetto personale effettuerà, di norma, l'orario di lavoro articolato su due turni giornalieri per n. 6 giorni settimanali dal lunedì al sabato.

Qualora per esigenze organizzative o a seguito di precisi indirizzi dell'amministrazione si rendesse necessario, previa concertazione, ampliare l'orario di servizio, anche per limitati periodi dell'anno, potrà essere disposta un' articolazione dell'orario di lavoro su tre turni giornalieri ed il turno potrà interessare anche il giorno domenicale.

Per ogni turno interamente lavorato saranno accantonati 10 minuti i quali verranno recuperati in unica soluzione al momento che tale accantonamento sarà pari a sei ore.

Le modalità di recupero saranno stabilite di volta in volta dal responsabile del servizio in relazione alle proprie esigenze organizzative e non potranno prevedere cumuli di più giorni.

Le parti procederanno a verificare la concreta attuazione della riduzione dell'orario di lavoro con cadenza semestrale e comunque ogniqualvolta il personale dipendente venga adibito ad un regime di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.07.1995.

La presente clausola contrattuale si applica dal 01.07.2004.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Bp" and "G"]



ART. 15

[...ECCEDENZE DI PERSONALE ...] - ART. 4 LETTERA l)

Al verificarsi dell'evenienza, la materia sarà oggetto di accordo tra le parti.

ART. 16

[CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO] - ART. 4 LETTERA m)

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate prioritariamente a garantire:

- la funzionalità del servizio ed all'utenza esterna
- la prestazione giornaliera di norma non sarà frazionata in più di due periodi e l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore, salvo esigenze di servizio individuate con formale provvedimento,
- particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà.

I provvedimenti relativi alle politiche del lavoro saranno oggetto di concertazione con informazione preventiva alle R.S.U. e OO.SS. facenti parte della delegazione trattante.

ART. 17

ART 36 CCNL DEL 14.09.2000 - "CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA INDENNITA' MANEGGIO VALORI"

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera determinata secondo i seguenti criteri:

Valore medio annuo	indennità giornaliera
da €. 4.131 a €. 8.263,99	€. 0,52
da €. 8.264 a €. 16.527	€. 1,03
oltre €. 16.527	€. 1,55

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa.

A tal fine i responsabili dei servizi interessati, produrranno mensilmente all'ufficio personale, apposito prospetto riepilogativo, nel quale dovranno essere evidenziati i nominativi dei dipendenti che nel mese di riferimento sono stati adibiti a maneggio di valori di cassa, con a fianco il numero delle giornate di effettiva adibizione.

In fase di prima applicazione le posizioni lavorative che comportano in via continuativa maneggio valori di cassa già individuate sono quelle relative ai responsabili di cassa presso i servizi economato, anagrafe e vigili urbani.

I dirigenti interessati, su proposta del responsabile competente, individueranno fra il personale assegnato ai suddetti servizi, i dipendenti ai quali affidare, la responsabilità di cassa giornaliera.

Nel caso di individuazione di più dipendenti all'interno di uno stesso servizio, la responsabilità di cassa sarà affidata adottando un equanime criterio di rotazione fra i dipendenti interessati in modo tale da garantire l'unicità giornaliera di detta figura.

Entro il mese di gennaio 2006 le parti si incontrano per verificare lo stato di applicazione delle suddette clausole, nonché i relativi costi, anche al fine di valutare la necessità di apportarvi eventuali correttivi in senso migliorativo.

ART. 18

ART. 38 BIS DEL CCNL DEL 14.09.2000 - "BANCA DELLE ORE"

Ai sensi dell'art. 38 bis del C.C.N.L. del 14.09.2000 è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'ente.

Nella banca delle ore confluiscono a richiesta specifica del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario preventivamente e debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo massimo di n. 36 ore per ciascun dipendente.

Le ore accantonate secondo le predette modalità, potranno essere retribuite od utilizzate per recuperi compensativi equivalenti a scelta del dipendente, entro l'anno successivo a quello di maturazione.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Ai fini della quantificazione del limite massimo di cui sopra, verranno conteggiate le prime 36 ore sulle quali il dipendente eserciterà il diritto di opzione per l'accantonamento, mediante timbratura del badge con apposito codice.

Il valore economico delle ore complessivamente accantonate nel corso dell'anno da tutti i dipendenti, calcolato ai sensi dell'art. 38 comma 4 del C.C.N.L. del 14.09.2001, sommato a quello delle ore di lavoro straordinario poste in liquidazione nello stesso anno, non potrà comunque superare l'ammontare delle risorse previste nel fondo di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 1.04.1999 per il lavoro straordinario.

Per ciascun dipendente, il numero delle ore di lavoro straordinario accantonate nel corso dell'anno sommato a quello delle ore liquidate è soggetto al limite individuale di cui all'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, fatto salvo quanto previsto dall'art. 38 comma 3 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

A fini del rispetto dei limiti di cui sopra, sarà effettuato dall'ufficio personale un monitoraggio periodico del quale saranno informati i dirigenti e le R.S.U. aziendali in appositi incontri da effettuarsi di norma entro il 31 maggio dell'anno di riferimento. Nel caso in cui, il lavoratore richieda il pagamento delle ore già accantonate, la misura oraria è determinata dalla misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 52 lettera b) del C.C.N.L. del 14.09.2000 incrementata del rateo della 13^a mensilità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano di assumere l'iniziativa, per la definizione di un apposito accordo entro l'anno 2005, con il quale destinare una parte dei proventi contravvenzionali, alla previdenza complementare del personale della polizia municipale, in attuazione dei commi 2 e 4 dell'art. 208 del D.Lgs. 30.04.1992 n. 285.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Il Sulpum, pur prendendo atto che con il presente contratto si mettono a disposizione le risorse necessarie a consentire, previa valutazione positiva, la possibilità di effettuazione di una progressione orizzontale a tutto il personale nel biennio 2004-2005, evidenziano l'esigenza di tener conto, dall'anno 2006, nell'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali, della situazione sperequativa che si è determinata nei confronti di una parte di dipendenti, a causa di una non puntuale applicazione degli accordi precedenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano, in sede di ripartizione delle risorse decentrate variabili relative all'anno 2006, nei limiti delle risorse decentrate complessivamente disponibili, a garantire un adeguato fondo per remunerare le particolari responsabilità assegnate ai responsabili delle UU.OO., individuate a seguito del processo di riorganizzazione in atto.



Allegato "A"



Modalità di assegnazione dei premi di cui all'art. 4 del C.C.D.I. 2002-2005

Al termine del procedimento valutativo del Nucleo di Valutazione in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi di Area o Unità Organizzativa Autonoma o Unità di progetto, nonché del dirigente in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di posizione organizzativa, il dirigente o il titolare di posizione organizzativa delegato predispongono, per ciascun servizio, il prospetto di cui alla "SCHEDA 1A" o "SCHEDA 1C" per i singoli partecipanti. Il punteggio complessivo individuale sarà assegnato sulla base dei seguenti fattori e con il peso specifico a fianco di ciascuno indicato:

PARAMETRI	PESO SPECIFICO	PUNTEGGIO
Prestazione individuale	70%	Da 1 a 10
Apporto quantitativo	20%	Fino a 10 punti
Categoria	10%	Da 7 a 10

Per i progetti di rilievo strategico e generale dell'ente di cui all'art. 4 lettera c) il peso specifico dei singoli parametri di valutazione potrà essere variato preventivamente dal dirigente responsabile del progetto in relazione alle caratteristiche del progetto stesso.

Il punteggio relativo alla prestazione individuale sarà esplicitato mediante apposite schede di valutazione predisposte dal dirigente, avvalendosi della eventuale collaborazione dei responsabili di posizione organizzativa.

Per il personale in distacco sindacale il punteggio relativo alla prestazione individuale sarà dato dalla media dei punteggi ottenuti dal personale assegnato allo stesso servizio del distaccato.

Il punteggio delle schede sarà diviso per 10 al fine di renderlo omogeneo a quello degli altri parametri valutativi e nel caso in cui lo stesso risulti inferiore a 6/10, il singolo dipendente non parteciperà alla distribuzione del premio.

Il punteggio relativo all'apporto quantitativo verrà attribuito proporzionalmente alle giornate di effettiva presenza in servizio nel corso dell'anno, o nel caso di progetti di cui all'art. 4 lettera c) del presente contratto, proporzionalmente alle giornate di effettiva partecipazione al progetto nel periodo preventivamente stabilito per la sua realizzazione, secondo la seguente formula:

Punteggio servizio prestato: $\frac{\text{Giornate effettivamente lavorate dal dipendente}}{\text{Giornate lavorative}} \times 10$

Per il personale in distacco sindacale le giornate di effettiva presenza saranno date dalla media delle giornate di effettiva presenza relative al personale assegnato allo stesso servizio del distaccato.

Nel caso il numero delle giornate effettivamente lavorate dal dipendente sia inferiore al 15% di quelle lavorative il singolo dipendente non partecipa alla distribuzione del premio.

Il punteggio relativo alla categoria di appartenenza verrà attribuito secondo la seguente scala:

Cat. A= 7
Cat. B= 8
Cat. C= 9
Cat. D= 10

2. Per la tipologia di premio di cui alle lettere a) e b) dell'art. 4 del C.C.D.I. 2002-2005 la somma dei punteggi relativi alla prestazione individuale, apporto quantitativo e categoria verrà moltiplicata per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi della unità organizzativa di appartenenza accertata dal Dirigente.

L'importo del premio individuale sarà calcolato con le seguenti modalità:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Risorse assegnate all'area o al progetto intersettoriale

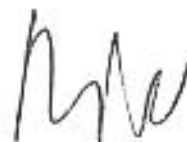
Importo individuale = $\frac{\text{Risorse assegnate all'area o al progetto intersettoriale}}{\Sigma \text{ punteggi individuali}}$ x punteggio individuale

Per la tipologia di premio di cui alla lettera c) dell'art. 4 del C.C.D.I. 2002-2005 l'importo del premio individuale sarà calcolato con le seguenti modalità:

Importo individuale = $\frac{\text{Risorse assegnate al progetto}}{\Sigma \text{ punteggi individuali}}$ x punteggio individuale

L'importo individuale così calcolato, sarà liquidato in relazione al grado di raggiungimento dell'obiettivo, fatto 100 il grado di raggiungimento pieno dello stesso, con le seguenti modalità:

valutazione fino al 50%	liquidazione del 50%
valutazione dal 51% al 70%	liquidazione del 70%
valutazione dal 71% al 100%	liquidazione del 100%



PROSPETTO PER L'ASSEGNAZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO INDIVIDUALE AI FINI DELL'EROGAZIONE DEL PREMIO PRODUTTIVITA'DI CUI ALL'ART. 4 lettera a) DEL C.C.D.I. 2002-2005

SERVIZIO

[illegible]

Il Dirigente



ALLEGATO "C" ALL'IPOTESI DI C.C.I.D. 2002-2005			
Ripartizione risorse decentrate anno 2004			
Risorse stabili			
Progressioni Orizzontali	€ 57.354,60		
Posizioni Organizzative	€ 55.632,93		€ 79.183,05
Indennità di comparto	€ 35.774,71		€ 85.344,92
Indennità Asilo Nido	€ 3.842,25		€ 39.200,88
Totale spesa risorse stabili	€ 152.604,49		€ 3.842,25
Totale fondo risorse stabili anno 2004	€ 259.417,29		€ 207.571,10
Totale disponibilità risorse stabili 2004	€ 106.812,80		€ 262.533,00
Di cui:			€ 54.961,90
Per progressioni orizzontali 2004	€ 38.900,00		€ 22.725,77
Per posizioni organizzative	€ 36.712,00		€ -
Per Produttività 2004	€ 31.200,81		€ 32.236,13
Risorse variabili			
Produttività	€ 3.799,19		€ 14.972,35
Reperibilità	€ 14.148,68		€ 15.000,00
Disponibilità	€ 6.585,00		€ 6.000,00
Turno	€ 9.748,28		€ 10.000,00
Disagio	€ 2.821,43		€ 19.000,00
Rischio	€ 4.590,00		€ 7.000,00
Perdono	€ 8.090,00		€ 15.000,00
Totale spesa presunta risorse variabili	€ 49.782,58		€ 1.000,00
Totale fondo risorse variabili anno 2004	€ 93.475,40		€ 87.972,35
Totale risorse variabili 2004 non utilizzate da riportare nell'anno 2005	€ 43.692,82		€ 87.972,35
Residuo risorse variabili 2005			€ 0,00



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Al Presidente della Commissione Trattante
del Comune di Terranuova Bracciolini Dr. Marcello Ralli

NOTE e DICHIARAZIONI A VERBALE da trascrivere integralmente come parte integrante del contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Terranuova Bracciolini periodo 2002-2005

Questa Organizzazione Sindacale esprime parere negativo sul contratto decentrato relativamente agli artt. 2-4-5-6 punto a)-7 punti c) e j) per le sotto indicate illegittimità presenti nel contratto stesso:

1) Premesso che l'Ente si è classificato con dirigente con una semplice delibera, che in base alla tipologia degli Enti non è prevista la figura dirigenziale, che in base alla legge l'accesso alle qualifiche dirigenziali è consentito solo al personale dipendente di altra amministrazione in possesso di laurea specifica e che in ogni caso il trattamento economico e giuridico del personale dirigenziale deve essere discusso in sede separata da quello non dirigenziale, non si capisce quali siano gli obiettivi istituzionali considerato che, all'interno dell'Ente, non è stato distinto il lavoro istituzionale da quello straordinario o da quello da dedicare a progetti ecc. Non sono stati nominati i responsabili dei procedimenti istruttori e neppure esiste una declaratoria delle funzioni. Il Piano economico di gestione, da cui scaturiscono anche gli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati ai settori, dovrebbe essere, contrariamente a quanto ha fatto questo Comune: deliberato, insieme al bilancio di previsione, entro il 31 dicembre dell'anno precedente, distinto per centri di costo e assegnato alle figure apicali insieme agli obiettivi all'inizio dell'anno.(art 4)

Allo stato attuale è impossibile definire i criteri per la ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività in quanto non è stata costituita, all'inizio dell'anno e una volta per tutte, la struttura organizzativa globale dell'Ente. Non è stato stabilito quali e quante sono le unità organizzative autonome semplici, quelle complessa, i servizi, le unità di progetto, le sezioni ecc., cosa si intende per risultati aggregati di area ecc. le stesse funzioni non sono eseguite da personale specializzato e non fanno capo ad un unico settore (tutti gli acquisti al settore provveditorato, tutte le gare al settore gare e contratti ecc.) (art. 4)

2) C'è una palese contraddizione fra quanto stabilito al comma 1 dell'art. 2 del contratto decentrato dove si determina che il contratto stesso ha valenza quadriennale normativa 2002-2005 e quanto specificato al comma 2 in cui si precisa, al contrario, che gli effetti giuridici ed economici hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione;

3) Non sono stati definiti i criteri per la valutazione dei risultati e della graduazione della retribuzione di posizione previsti dagli artt. 9 e 10 del CCNL del 31/03/99. Sussiste una duplicazione fra le funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzati da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa assegnate alle figure in Posizione Organizzativa ed i poteri di gestione, che si concretizzano nei provvedimenti amministrativi e impegni spesa diretti al conseguimento di obiettivi e programmi dell'Ente, esercitati in piena autonomia organizzativa per la gestione del personale, dei pareri ecc., tipici delle figure dirigenziali(art. 5);

4) Il dipendente ha diritto di partecipare, in contraddittorio con il capo servizio, all'istruttoria anche in caso di valutazione positiva (art 6 punto a). E' assurdo pretendere di fare una valutazione del personale in distacco sindacale assente da più di venti anni dal lavoro anche se il contratto prevede tale possibilità;

5) Sono illegittime le attribuzioni delle indennità serali, notturne e festive in orario spezzato o plurisettimanale previste nell'art. 7 punto c) per il personale dipendente che percepisce anche l'indennità di turno;

6) E illegittima l'assegnazione dell'indennità per funzioni aggiuntive di segretario verbalizzante nelle commissioni previste dallo statuto prevista all'art. 7 punto j) qualora l'incarico è dato a dipendente in Posizione Organizzativa; essendo quest'ultimo remunerato con apposita indennità, non ha diritto neppure al recupero compensativo a meno che si tratti di prestazioni aggiuntive che cadono nel giorno del riposo settimanale che è costituzionalmente garantito.

Dirigente Sindacale Fiafel Cital CSA

Furi Marino

