

COMUNE DI PIEVE TORINA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2010

In data 14.12.2010, presso il Comune di Pieve Torina, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999 e art.4 comma 2 CCNL 22/01/2004, composta da:

- 1) parte pubblica:
 - ♦ IL SINDACO: Luigi Gentilucci
 - ♦ IL SEGRETARIO COMUNALE: Maria Fiorenza Romaldi
- 2) parte sindacale:
 - a) componenti della RSU:
 - b) rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria:
 - ♦ CISL FUNZIONE PUBBLICA FPS: TICANI PAOLA.
 - ♦ CGIL FUNZIONE PUBBLICA: PINTUCCI MATTEO.

Il presente CCDI ha validità per tutta la vigenza del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 22/01/2004 e 09/05/2006, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione tre mesi prima del 31 dicembre di ogni anno.

Esso si applica ai lavoratori dipendenti del Comune di Pieve Torina.

Il presente contratto sarà oggetto di revisione alla luce delle nuove discipline contrattuali o normative che dovessero intervenire successivamente alla stipula del presente CCDI.

Art. 1
RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6,7,9 e 42 del D.Lvo 165 del 30/3/2001 e permettere, attraverso la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione, la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazione organiche, nonché permettere il pieno esercizio dell'attività sindacale nell'Ente.

Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e seguenti del CCNL del 1/4/1999, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà informazioni tempestive e preventive, sugli atti anche a carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazione organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi compresi gli appalti, le convenzioni o altre forme previste dalla legge.
- b) ogni anno, prima della predisposizione del bilancio di previsione, si dovrà tenere una riunione informativa con particolare riguardo alla programmazione dell'attività dell'Ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento occupazionale.
- c) la convocazione delle riunioni della delegazione trattante dovrà essere spedita con almeno 8 giorni di anticipo sulla data fissata e dovrà essere corredata dalla documentazione necessaria a consentire il proficuo confronto.
- d) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qualvolta una delle delegazioni lo richieda, e durante tale fase le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.



Art. 2
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Si confermano i precedenti accordi con cui sono stati fissati i contingenti minimi di personale per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero. Al riguardo si ribadisce la seguente disciplina:

- i responsabili dei singoli servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale da includere nel contingente minimo utilizzando il criterio della rotazione ove possibile;
- i nominativi dovranno essere comunicati agli interessati e alle RSU e OOSS, entro il quinto giorno precedente allo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero e chiedere la sostituzione ove possibile;
- qualora il personale, individuato per garantire il servizio, nel presentarsi sul luogo di lavoro trovi colleghi che non hanno aderito allo sciopero e in grado di garantire il servizio stesso, potrà aderire allo sciopero dandone comunicazione;
- durante lo sciopero i responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero e/o concedere ferie salvo che queste non siano state richieste precedentemente.
- le OO.SS. che indicano azioni di sciopero ne danno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione del lavoro. In caso di revoca dello sciopero le OO.SS. che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

Art. 3
DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Per quanto concerne i permessi sindacali si prevede quanto appresso:

- I permessi sindacali retribuiti relativi ai dirigenti sindacali dipendente dell'Ente saranno utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 07/08/98 e successive modificazioni e integrazioni e dalle altre norme vigenti in materia;
- la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo aziendale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie, qualifiche o profili professionali. L'Amministrazione dovrà mettere a disposizione idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea;
- in caso di assemblea sono assicurati i contingenti minimi di personale che deve garantire i servizi minimi essenziali, così come in caso di sciopero. Tale personale non potrà partecipare all'assemblea se non in reperibilità. Il personale che presta servizio fuori dalla sede ove si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi del lavoro per il tempo strettamente necessario per il trasferimento di sede e alla partecipazione alla assemblea stessa.

Art. 4
LAVORO STRAORDINARIO

Per l'anno 2010 il fondo per il lavoro straordinario è fissato in € 5.400,00.



L'Amministrazione si impegna a fornire, al fine di ogni trimestre, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate del lavoratore dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto di questa materia contrattuale.

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

In sede consuntivo gli eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per incrementare il fondo delle risorse decentrate per progetti – obiettivo (sgombero neve-manutenzione verde pubblico e cimiteri – servizio raccolta rifiuti solidi urbani).

Art. 5

COSTITUZIONE DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2010

Il Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (di seguito: Fondo per le Risorse Decentrate) è costituito ai sensi dell'art. 31 e segg. del CCNL 22/1/2004.

Le somme relative alla costituzione del fondo per le risorse decentrate nella parte indicata dall'art. 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004 vengono riconfermate anche per gli anni successivi al 2008. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei CCNL, nonché per l'effetto di ulteriori applicazioni dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

Le somme relative alla costituzione del fondo per le risorse decentrate nella parte indicata dall'art. 31 comma 3 del CCNL 22/1/2004 saranno oggetto di verifica e di eventuale ridefinizione con cadenza annuale.

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2010

ENTI SENZA DIRIGENZA

(risorse individuate ai sensi dei CC.NN.LL. 1/4/99, 22/1/2004 e 09/05/2006

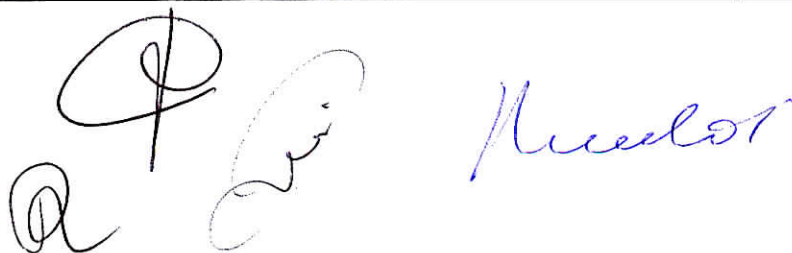
(art.31, comma 2, risorse stabili, Ccnl 22/01/2004)

PARTE STABILE

1	Art.15 comma 1 lett.a: Fondo consolidato 1998 "art.31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni"	11.139,46 ✓
2	L.662/96 art.1 comma 57: economie da part-time consolidate decorrenti dall'1.1.98	
3	Art.15, comma 1 lett.b: art.32 CCNL 6.7.1995 ed art.3 CCNL 13.5.1996: risorse aggiuntive anno 1998 - 0,70% monte salari anno 1993	
4	Art.15, comma 1 lett.f: (risparmi di spesa per riassorbimento di trattamenti economici in godimento non previsti dai contratti)	
5	Art.15, comma 1 lett.g: le risorse destinate per il pagamento del L.E.D. al 31.12.98	2.605,01 —
6	Art.15, comma 1 lett.h: le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di £ 1.500.000 di cui all'art.37, comma 4, del CCNL 6/7/1995	
7	Art.15, comma 1 lett.j: (lo 0,52% del monte salari 1997 esclusa la dirigenza)	1.166,68 —
8	Art.15, comma 1 lett.l: le somme del trattamento accessorio del personale trasferito finanziato con entrate (ex Anas, ed ex Ministero del Lavoro ex trasporti)	
9	Art.14, comma 4, CCNL 1/4/99 - risparmio 3% risorse dello straordinario a decorrere dal 31/12/99	
10	Art.4, comma 1, CCNL 5/10/01 - incremento pari all'1,1% del monte salari 1999	2.349,36 —
11	Art.4 comma 2: integrazione per l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	
12	Art.4, comma 6: indennità di € 64,56 annuali lordi al personale di categorie A e B, posizione economica B1, che viene assunto o acquisisce la posizione economica B1 per effetto della progressione economica verticale (art.4, comma 3, del CCNL 16/7/96)	
13	Art.5, comma 6: risorse aggiuntive risultando l'ente in possesso dei valori minimi degli indicatori statici e dinamici e di efficacia di cui al comma 5 dello stesso CCNL biennio economico 2000/2001: rimangono confermate per gli enti che hanno stipulato appositi accordi nel fondo 2003 come da dichiarazione congiunta n.22 del CCNL 22.01.2004	
14	Art.32, comma 1: risorse individuate ai sensi del CCNL 22.01.2004, 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	927,11 ✓
15	Art.32, comma 1 e 2: risorse individuate ai sensi del CCNL 22.01.2004, 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza	747,74 ✓
16	Art.4 comma 1 CCNL 09/05/2006; 0,50% monte salari anno 2003 personale dipendente esclusa la quota relativa alla Dirigenza	299,10 ✓
17	Art. 8, comma 2 CCNL 11/04/08 0,6% del monte salari anno 2005	2.474,18 ✓
	TOTALE RISORSE STABILI	21.708,64

2. RISORSE PER L'ANNO 2010
ENTI SENZA DIRIGENZA
PARTE VARIABILE

1	Art.15 comma 1 lett.d: somme derivanti attuazione art.43 L.449/97 e art.4, commi 3 e 4 del 5.10.2001, particolari disposizioni di legge, sponsorizzazioni, collaborazioni, convenzioni, contributi dell'utenza	
2	Art.15, comma 1 lett.e: somme derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro part-time. Art.1, comma 57, L.662/96 (20%)	
3	Art.15, comma 1 lett.k: risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (onorari avvocati, ICI, e 2% L.109/94 Merloni, ecc..)	
4	Art.15, comma 1 lett.m: gli eventuali risparmi di spesa per lavoro straordinario	2.557,35 ✓
5	Art.15, comma 2: 1,2% monte salari 1997 esclusa la dirigenza	666,23 ✓
6	Art.15, comma 5: attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione	
7	Art.4 comma 2 lettera B CCNL 09/05/2006 0,3% del monte salari anno 2003 personale dipendente, esclusa la quota relativa alla Dirigenza	
8	Art. 4, comma 2 lettera B CCNL 09/05/2006 0,5% del monte salari anno 2003 personale dipendente, esclusa la quota relativa alla Dirigenza	969,52
9	Art. 4, comma 2 lettera a CCNL 31/07/2009 1,0% del monte salari anno 2007 personale dipendente, esclusa la quota relativa alla Dirigenza	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	4.193,10
	TOTALE GENERALE	25.901,74



UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2010

1 a)	Art.17, comma 2 lett.b: progressioni economiche orizzontali effettuate all'interno delle categorie negli importi determinati a valere nell'anno 1999 per n.13 mensilità (dichiarazione congiunta n.14 Ccnl 22/01/20004)	6.137,29 ✓
1 b)	Art.17, comma 2 lett.b: progressioni economiche orizzontali (un B5-B6; due B4-B5; due B3-B4; un D1-D2)	2.740,53 ✓
1 c)	Art.17, comma 2 lett.b: progressioni economiche orizzontali (un B5-B6, quattro C1-C2 ed un D1-D2)	3.495,44 ✓
2	Art.17, comma 2 lett.d:	
	a. Turno	
	b. Rischio (dall'1/1/04 € 30 mensili)	1.080,00 ✓
	c. Maneggio valori	
	d. Orario notturno o festivo e notturno festivo – art.24 CCNL 14/9/2000	
3	Art.17, comma 2 lett.e: attività di disagio (come da contratto decentrato)	991,68 ✓
4	Art.17, comma 2 lett.f e art.36 comma 2 CCNL 2004: compensare l'esercizio di specifiche responsabilità assegnate alle categorie B, C e D. massimo € 2.500 in base ai seguenti requisiti:	
	a. Responsabile di coordinamento di struttura	
	b. Responsabile di procedimento	
	c. Etc.....	
5	Art.17, comma 3: risorse necessarie al pagamento dell'indennità di direzione ex 8 q.f. ai dipendenti che beneficiavano di tale indennità di £ 1.500.000 alla data dell'1/4/99;	
6	Ex art.4 del Ccnl 16/7/96: corresponsione dell'indennità annua di € 64,56 in favore di dipendenti inquadrati nella categoria A e categoria B1 giuridica;	
7	Art.33 Ccnl 22/1/2004: quota dell'indennità di comparto da prelevare dalle risorse decentrate stabili:	5.251,68 ✓
8	Art.36 comma 2 lett.i Ccnl 22/1/2004: indennità da corrispondere per specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente, per importi fino a un massimo di € 300 annui:	
	a. Ufficiale di stato civile	
	b. Ufficiale anagrafe	150,00 ✓
	c. Ufficiale ufficio elettorale	150,00 ✓
	d. Responsabile tributi	
	e. Personale addetto all'Urp	
	f. Compiti di ufficiale giudiziario attribuiti a messo notificatore	
	g. Compiti di responsabilità attribuiti ad archivista informatico	
	h. Compiti di responsabilità attribuiti ad addetto della Protezione Civile	
9	Art.17 comma 2 lett.a –h Ccnl 1/4/99:	
	a. produttività assegnata a personale dipendente a seguito di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa per progetti speciali scelti dall'Ente;	
	b. produttività generale da corrispondere al personale dipendente ai sensi dell'art.37 del Ccnl 22/1/2004	5.905,32

TOTALE

25.901,74

Art. 8
CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

L'attribuzione delle progressioni economiche avverrà sulla base delle graduatorie che scaturiranno dalle valutazioni individuali.

Le selezioni devono avvenire secondo modalità che garantiscano, attraverso meccanismi di valutazione comparativa delle varie posizioni, giudizi uniformi ed equilibrati. Dette modalità dovranno assicurare la piena ed effettiva verificabilità dei giudizi espressi.

Entro 15 giorni dal colloquio di valutazione, ovvero dal ricevimento della scheda di valutazione, il dipendente può chiedere la revisione della propria valutazione proponendo le proprie contro deduzioni alla Commissione di Valutazione, composta dal Segretario Comunale o dal Direttore Generale, da un componente del Collegio dei Revisori dei Conti e da un componente del Nucleo di Valutazione. In caso di mancanza si provvederà con soggetti designati dal Sindaco, scelti tra i Dirigenti dell'Ente o esperti esterni. Il lavoratore ha diritto ad essere sentito dalla Commissione di Valutazione e, in questa sede, può farsi rappresentare ed assistere da un componente di fiducia della Rsu o dalla Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

La Commissione di Valutazione provvede a:

- verificare la correttezza procedurale della valutazione espressa;
- verificare la coerenza tra il punteggio attribuito, la valutazione espressa e le relative motivazioni.

La Commissione decide a maggioranza sull'accoglimento o meno del ricorso. In caso di accoglimento la valutazione è rimessa al Dirigente competente affinché effettui una nuova valutazione tenendo conto dei risultati della Commissione.

I criteri di valutazione sono quelli appresso riportati.

Per le posizioni della categoria A (criteri semplificati):

a) esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio	55%
b) risultati ottenuti nelle prestazioni rese	15%
c) prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi	15%
d) impegno e qualità della prestazione individuale	15%
Totale	100

Per le posizioni B2, B4, C2:

a) esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio	40%
b) risultati ottenuti nelle prestazioni rese	20%
c) prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi	20%
d) impegno e qualità della prestazione individuale	20%
Totale	100



Per le posizioni B3, B5, C3:

a) risultati ottenuti nelle prestazioni rese	40%
b) prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi	30%
c) impegno e qualità della prestazione individuale	30%
Totale	100

Per le posizioni della categoria D e per le posizioni C4, C5, B4 (percorso B1-B4), B6, B7

a) risultati ottenuti nelle prestazioni rese	20%
b) impegno e qualità della prestazione individuale anche con riguardo ai rapporti con l'utenza sia esterna che interna	20%
c) motivazioni al coinvolgimento nei processi lavorativi	20%
d) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	20%
e) iniziative personali e capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	20%
Totale	100

Valutazione del servizio

Per ogni anno di servizio prestato nella categoria/qualifica di appartenenza: 3 punti.

Per ogni anno di servizio prestato nella categoria/qualifica inferiore a quella di appartenenza: 1,5 punti.

Per tutte le posizioni:

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".

Art. 9 PRODUTTIVITA'

Per l'anno 2008 il fondo per l'erogazione dei compensi di cui all'oggetto, individuato nell'ambito dell'art. 15 CCNL 1/4/1999, è destinato alle finalità di cui ai successivi artt. 17 e 18, così come modificato dall'art. 37 del CCNL 22/1/2004, per il conseguimento della migliore qualità delle prestazioni ed il giusto riconoscimento per il merito e l'impegno profusi nel raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano Esecutivo di Gestione.

Per l'erogazione dei compensi incentivanti individuali vengono individuati i seguenti criteri generali:

1. **Articolazione parametrica** delle quattro categorie contrattuali:
categoria A: 1,70
categoria B: 2,10
categoria C: 2,50
categoria D: 2,90
2. **Impegno lavorativo** basato sulle ore di servizio ordinario, quantificabili in via convenzionale sulla base del calendario lavorativo annuale, a cui vengono sottratte tutte le assenze a qualunque titolo effettuate, eccettuate quelle per ferie, astensione



obbligatoria per maternità per un massimo di mesi cinque, permessi per donazione di sangue, infortuni sul lavoro o malattia professionale.

3. **Valutazione del merito individuale**, secondo i fattori contenuti nell'apposita scheda, allegata al presente accordo (**Allegato A**), i cui singoli punteggi sono nella stessa indicati nei termini massimi, ed il cui totale è pari a 100.

Calcolo del compenso incentivante la produttività individuale:

A. Determinazione della quota individuale di ciascun dipendente, ottenuta dal prodotto degli indici relativi ai criteri sopra elencati, e cioè:

$$\text{QUOTA INDIVIDUALE} = \frac{\text{PARAMETRO DI CATEGORIA} \times \text{IMPEGNO LAVORATIVO}}{\text{MERITO INDIVIDUALE}}$$

B. Determinazione dell'Importo Unitario, dato dalla sommatoria di tutte le quote individuali, diviso il fondo base:

$$\text{IMPORTO UNITARIO} = \frac{\text{FONDO BASE}}{\text{SOMMATORIA QUOTE INDIVIDUALI}}$$

C. Calcolo del compenso incentivante individuale, attraverso il prodotto dell'importo unitario e della quota individuale:

$$\text{COMPENSO INCENTIVANTE INDIVIDUALE} = \text{IMPORTO UNITARIO} \times \text{QUOTA INDIVIDUALE}$$

Disposizioni particolari ed avvertenze

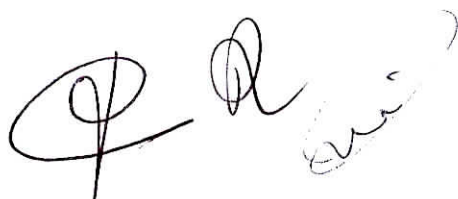
- a) nel caso di passaggio di categoria nell'anno di riferimento, il compenso incentivante è calcolato tenuto conto dei giorni di permanenza in ciascuna categoria;
- b) nessun compenso incentivante sarà corrisposto ai dipendenti che non abbiano superato le 1000 ore lavorative ordinarie effettive, né ai dipendenti che avranno conseguito una valutazione inferiore a 61/100;
- c) il compenso incentivante individuale viene ridotto del 20% in caso di irrogazione di sanzione disciplinare della censura, mentre nessun compenso sarà corrisposto nel caso in cui venga irrogata una sanzione disciplinare di maggiore entità.

Art. 10

INDENNITA' PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA' DELLA CAT. "D", "C", E "B" CHE NON RIENTRANO TRA LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2, lett. F CCNL 1/4/1999, CCNL 22/1/2004 E 9/5/2006

Per l'anno 2008 si individuano, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f del CCNL 1/4/1999, le seguenti posizioni di particolare responsabilità delle cat. D, C e B, ai quali va attribuita l'indennità annua fino a € 2.500, secondo criteri valutativi da stabilire in base all'importanza delle funzioni e la qualità degli atti prodotti.

Categoria	Numero addetti	Compenso annuo
Categoria B		
Categoria C		
Categoria D		



Art. 11

**INDENNITA' PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA' DELLA CAT. "D", "C" E "B",
DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2, lett. I CCNL 1/4/1999 E ALL' ART. 36, COMMA 2,
CCNL 22/1/2004**

Per l'anno 2006 si individuano, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. I del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 36, comma 2 del CCNL 22/1/2004, le seguenti posizioni di specifiche responsabilità delle cat. D, C, B. attribuite con atto formale ai quali va attribuita una indennità annua fino al massimo di € 300.

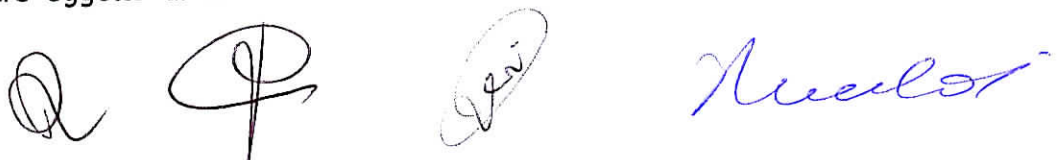
Descrizione	Addetti cat.B	Addetti cat.C	Addetti cat.D
Specifiche responsabilità legate alla qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe			
Specifiche responsabilità legate alla qualifica di Ufficiale elettorale			
Specifiche responsabilità legate alla qualifica di Responsabile dei Tributi			
Compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici			
Compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico			
Compiti di responsabilità affidati ai formatori professionali			
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori			
Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile			

Art. 12

PROGRESSIONE ECONOMICA VERTICALE

Le parti, preso atto della disciplina di cui all'art. 4 del CCNL del 31/3/1999 di classificazione del personale, concordano quanto appresso:

- ◆ le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore dovranno essere disciplinate con atti previsti nei regolamenti dell'Ente, nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica non destinati all'accesso dall'esterno, previo confronto con RSU e OO.SS. territoriali;
- ◆ annualmente, in sede di definizione del piano programmatico occupazionale, l'Amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti nella dotazione organica che dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario, ricorrendo a procedure di selezione interna. Per l'anno 2004 l'Amministrazione si impegna ad attivare il confronto per l'individuazione dei posti da coprire con selezioni interne **contestualmente alla predisposizione della relativa disciplina del regolamento dei concorsi per la selezione interna;**
- ◆ le selezioni dovranno essere basate, oltre che sulla valutazione del curriculum del candidato, anche su prove o colloqui tendenti ad accertare la professionalità dello stesso in relazione all'incarico da ricoprire;
- ◆ il piano occupazionale annuale (ivi compresa l'individuazione dei posti da coprire con le selezioni interne), nell'ambito della programmazione triennale delle risorse umane, dovrà essere oggetto di confronto con RSU e OO.SS. territoriali. In tale piano si

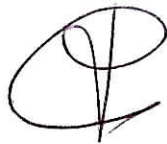


dovranno tenere conto di tutti i rapporti di lavoro utilizzati dalle Amministrazioni: lavori socialmente utili, contratti a tempo determinato, utilizzo del personale del servizio civile e militare, del volontariato, collaborazioni coordinate e continuative, inserimento disabili, appalti. Per tale personale si dovranno individuare anche adeguate forme di tutela da determinare con la contrattazione integrativa, in termini di diritti individuali (ferie, orario di lavoro, permessi, trattamento economico accessorio). E' fatto all'obbligo all'Amministrazione di informare la RSU e le OO.SS. Territoriali sugli appalti e/o convenzioni attivati.

Su tale questione l'Amministrazione si impegna a far verificare alle OO.SS., come stabilito nel Patto Sociale del 22.12.1998, i capitolati per il rispetto dei contratti di lavoro specifici.

Art. 13
MONITORAGGIO E VERIFICHE

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL, le parti si impegnano a costituire apposita commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro.



ALLEGATO A

INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO
(ARTT.17 E 18 CCNL 01/04/1999)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DL MERITO INDIVIDUALE

NOMINATIVO _____

SERVIZIO _____

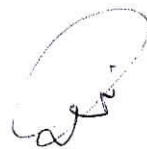
ANNO

PUNTI

- 1) Rendimento avuto nel conseguimento degli obiettivi anche in relazione al loro grado di raggiungimento
Punteggio massimo attribuibile: 30
- 2) Capacità di rapportarsi con i colleghi e di lavorare in gruppo
Punteggio massimo attribuibile: 18
- 3) Flessibilità dimostrata nel corso della prestazione lavorativa:
Punteggio massimo attribuibile: 18
- 4) Capacità di comprendere e rispettare norme e disposizioni operative (anche con riferimento al rispetto di tempi e scadenze)
Punteggio massimo attribuibile: 17
- 5) Capacità di relazione con i destinatari dei Servizi (utenza esterna ed interna all'Ente)
Punteggio massimo attribuibile: 17

TOTALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
Per le posizioni della categoria A

NOMINATIVO _____

SERVIZIO _____

POSIZIONE ECONOMICA _____

----- 0 -----

PUNTI

Esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio

Punteggio massimo attribuibile: 55

Risultati ottenuti nelle prestazioni rese

Punteggio massimo attribuibile: 15

Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi

Punteggio massimo attribuibile: 15

Impegno e qualità della prestazione individuale

Punteggio massimo attribuibile: 15

TOTALE _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Valutazione del servizio

Per ogni anno di servizio prestato nella categoria/qualifica di appartenenza: 3 punti.

Per ogni anno di servizio prestato nella categoria/qualifica inferiore a quella di appartenenza: 1,5 punti.

Per tutte le posizioni:

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".



SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
Per le posizioni della categoria B2, B4, C2

NOMINATIVO _____

SERVIZIO _____

POSIZIONE ECONOMICA _____

----- 0 -----

PUNTI

Esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio

Punteggio massimo attribuibile: 40

Risultati ottenuti nelle prestazioni rese

Punteggio massimo attribuibile: 20

Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi

Punteggio massimo attribuibile: 20

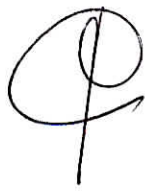



Impegno e qualità della prestazione individuale

Punteggio massimo attribuibile: 20

TOTALE _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".

SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
Per le posizioni della categoria B3, B5, C3

NOMINATIVO _____

SERVIZIO _____

POSIZIONE ECONOMICA _____

----- 0 -----

PUNTI

Risultati ottenuti nelle prestazioni rese

Punteggio massimo attribuibile: 40

Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche a seguito di processi formativi

Punteggio massimo attribuibile: 30

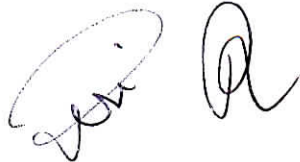
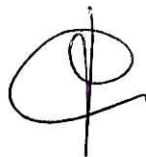
Impegno e qualità della prestazione individuale

Punteggio massimo attribuibile: 30

TOTALE _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".



SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
Per le posizioni della categoria D, C4, C5, B4, B6, B7

NOMINATIVO _____

SERVIZIO _____

POSIZIONE ECONOMICA _____

----- 0 -----

PUNTI

Risultati ottenuti nelle prestazioni rese

Punteggio massimo attribuibile: 20

Impegno e qualità della prestazione individuale anche con riguardo ai rapporti con l'utenza sia esterna che interna

Punteggio massimo attribuibile: 20

Motivazioni al coinvolgimento nei processi lavorativi

Punteggio massimo attribuibile: 20

Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

Punteggio massimo attribuibile: 20

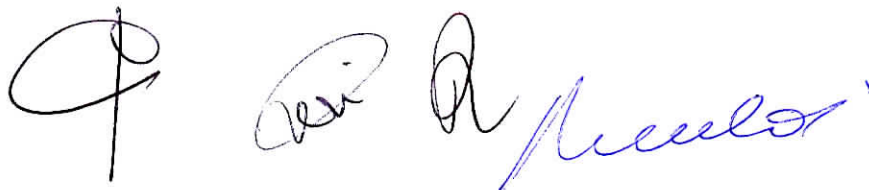
Iniziative personali e capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

Punteggio massimo attribuibile: 20

TOTALE _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, ad entrambe le voci "impegno e qualità della prestazione individuale" e "risultati ottenuti nelle prestazioni rese".



Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Phuc D.
Muñoz Oreste Di Marco

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

_____ - Componente Rsu

RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA

FP-CGM MSCERSIS
CISL FPS

Amico
Proletica