



COMUNE DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Versione aggiornata al CCDI 24.07.2008

Sottoscritto lunedì 11 giugno 2007

A cura del Settore Risorse Umane, Organizzazione e Pari Opportunità

A seguito del parere favorevole espresso in data 01.06.2007 dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Vicenza sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta il 24.05.2007, nonché dell'autorizzazione a sottoscrivere l'accordo deliberata dalla Giunta Comunale con provvedimento n.164 del 06.06.2007, in data **11.06.2007** alle ore 11,00 presso la sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

la **delegazione trattante di parte pubblica** nelle persone del:

- Dr. Umberto Zaccaria Presidente
- Dr. Angelo Macchia Componente
- Dr.ssa Carla Marcolin Componente
- Dr. Fausto Zavagnin Componente

le **Organizzazioni Sindacali**:

- C.G.I.L. - F.P. nella persona del Segretario Provinciale dr. Sergio Merendino
- C.I.S.L. - F.P.S. nella persona del Segretario Provinciale Maurizio Dei Zotti
- U.I.L. - F.P.L. nella persona del Segretario Provinciale Claudio Scambi
- C.S.A. nella persona del Segretario Provinciale Francesco Urbani
- Di.C.C.A.P.-S.U.L.P.M. nella persona del delegato Giancarlo Chemello

la **Rappresentanza Sindacale Unitaria** del Comune di Vicenza, nella persona del coordinatore Enzo Pancera.

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il sottoesteso Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il biennio economico 2006/2007:

	Firma	Data
La Delegazione di parte pubblica		
Dr. Umberto Zaccaria	_____firmato_____	_11.06.2007_
Dr. Angelo Macchia	_____firmato_____	_11.06.2007_
Dr.ssa Carla Marcolin	_____firmato_____	_11.06.2007_
Dr. Fausto Zavagnin	_____firmato_____	_11.06.2007_
R.S.U.: Il coordinatore Enzo Pancera	_____firmato_____	_11.06.2007_
C.G.I.L. - F.P.: Sergio Merendino	_____firmato_____	_11.06.2007_
C.I.S.L. - F.P.S. : Dei Zotti Maurizio	_____firmato_____	_11.06.2007_
U.I.L. - F.P.L.: Scambi Claudio	_____firmato_____	_11.06.2007_
C.S.A. : Urbani Francesco	_____firmato_____	_11.06.2007_
Di.C.C.A.P.-S.U.L.P.M.: Chemello Giancarlo	_____firmato_____	_11.06.2007_

INDICE

TITOLO 1 DISPOSIZIONI GENERALI

art. 1	Campo di applicazione, decorrenza e durata	pag. 7
art. 2	Obiettivi	pag. 7
art. 3	Relazioni Sindacali	pag. 8
art. 4	Materie oggetto di informazione, consultazione, contrattazione e concertazione	pag. 9
art. 5	Diritto di sciopero	pag. 12
art. 6	Diritto di sciopero del personale docente delle scuole materne	pag. 14
art. 7	Diritto di sciopero del personale educativo degli asili nido	pag. 15
art. 8	Diritto di assemblea	pag. 16

TITOLO 2 LE RISORSE DECENTRATE

art. 9	Composizione del fondo	pag. 18
art. 10	Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo	pag. 19

TITOLO 3 DISCIPLINA DELLA PRODUTTIVITÀ

art. 11	I vincoli stabiliti dal CCNL	pag. 22
art. 12	Sistema di valutazione permanente	pag. 23
art. 13	Criteri relativi all'erogazione della quota - 40% - del premio di risultato correlata alla valutazione di merito	pag. 24
art. 14	Criteri relativi all'erogazione della quota - 60% - del premio di risultato correlata alla valutazione dell'impegno	pag. 25
art. 15	Distribuzione delle risorse incentivanti la produttività per centri di responsabilità	pag. 27
art. 16	Correlazione tra premio di risultato ex art. 12, comma 4, lett. b) e incentivazioni specifiche	pag. 28
art. 17	Criteri per l'erogazione del premio di risultato per gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità	pag. 28
art. 18	Dipendenti in distacco sindacale	pag. 29
art. 19	Disposizioni transitorie sulla produttività	pag. 30
art. 20	Disposizioni finali sulla produttività	pag. 30

TITOLO 4 DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

art. 21	Progressioni orizzontali	pag. 31
---------	--------------------------	---------

art. 22	Valutazione dell'esperienza	pag. 31
art. 23	Valutazione dell'arricchimento professionale	pag. 32
art. 24	Valutazione dei titoli di studio	pag. 32
art. 25	Valutazione della formazione	pag. 33
art. 26	Valutazione della prestazione lavorativa	pag. 34
art. 27	Tabella di riferimento per la valutazione dei punteggi ai fini della progressione orizzontale	pag. 35
art. 28	Disposizione finale sulle progressioni orizzontali	pag. 36
art. 29	Disposizione transitoria sulle progressioni orizzontali	pag. 36

TITOLO 5 DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

art. 30	Indennità di disagio	pag. 37
art. 31	Indennità di rischio	pag. 38
art. 32	Compenso correlato a specifiche responsabilità affidate a personale della categoria B, C e D	pag. 39
art. 33	Indennità di reperibilità	pag. 40
art. 34	Indennità maneggio valori	pag. 41
art. 35	Disposizioni transitorie e finali sulle indennità	pag. 41

TITOLO 6 DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

art. 36	Lavoro straordinario	pag. 42
art. 37	Elevazione contingente part-time ai sensi dell'art. 4, comma 11, CCNL 14.09.2000	pag. 44
art. 38	Sicurezza ed igiene negli ambienti di lavoro	pag. 45
art. 39	Pari opportunità	pag. 46
art. 40	Sviluppo delle attività formative	pag. 47
art. 41	Orario di lavoro	pag. 48

TITOLO 7 DISPOSIZIONI FINALI

art. 42	Accordi di interpretazione autentica	pag. 50
art. 43	Fondo per le posizioni organizzative	pag. 50
art. 44	Norma di rinvio	pag. 50

ALLEGATI

Allegato A	- Scheda di valutazione annua del dipendente	pag. 53
Allegato B	- Scheda di valutazione annua dei titolari P.O.	pag. 55
Dichiarazioni	a verbale	pag. 57

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO 1 DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce integrazione e parziale modificazione a quanto disposto nel contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) sottoscritto tra le parti il 11.06.2007¹.
2. Il CCDI attiene al periodo di vigenza dei CCNL stipulati in data 22.01.2004 e 09.05.2006 e produrrà, comunque, i suoi effetti fino alla stipula del successivo CCDI.
3. Le disposizioni del CCDI trovano applicazione dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli.

ART. 2 - OBIETTIVI

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra l'interesse pubblico, le esigenze organizzative del Comune, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
2. Le parti riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza del Comune.
3. Le parti sono impegnate, nel rispetto reciproco e nel responsabile esercizio dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali e ad attivare gli istituti contrattuali rimessi al CCDI con le modalità e nei tempi previsti dai CCNL e nel rispetto delle disposizioni e dei vincoli ivi contenuti.

¹ Comma così sostituito dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto l'11.09.2007.

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D.Lgs. 165/2001, e successive modificazioni e integrazioni nonché dal C.C.N.L., attraverso la contrattazione, la concertazione, l'informazione, la consultazione, le procedure di conciliazione e altre forme di partecipazione.
2. Presso il Settore Risorse umane, organizzazione e pari opportunità è istituito il registro delle relazioni sindacali e degli accordi, al quale hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata e tutti i dipendenti che ne facciano richiesta. L'accesso ai verbali delle sedute è disciplinato dalla legge.
3. L'Amministrazione è tenuta a convocare le parti abilitate alla contrattazione ed alla concertazione entro 10 giorni dalla richiesta delle stesse, salvo termini diversi motivati da cause di forza maggiore. La richiesta deve riguardare l'esame di problemi assegnati alla contrattazione o alla concertazione. Per ogni incontro viene indicato l'ordine del giorno e di ogni seduta viene redatto un processo verbale che riporta la sintesi degli argomenti affrontati e le decisioni assunte.
4. Ai sensi degli artt. 3 e 4 del CCNQ 07.08.1998, per le riunioni di lavoro della R.S.U. e delle OO.SS. abilitate al tavolo della trattativa viene messa a disposizione una sala che dispone di arredi e di strumenti operativi adeguati all'espletamento dell'attività sindacale. Sono inoltre previste bacheche sindacali visibili al personale in tutte le sedi comunali.
5. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Amministrazione concede alla R.S.U. l'uso di una casella di posta elettronica e di un apposito spazio sulla rete intranet comunale.
6. Nell'adozione di provvedimenti riguardanti materie di contrattazione e concertazione vengono di norma richiamati i relativi accordi sindacali.
7. Ai sensi della dichiarazione congiunta n. 4 allegata al CCNL 22.01.2004, gli incontri sindacali per la contrattazione decentrata integrativa e per la concertazione saranno di norma svolti al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.
8. L'Amministrazione si impegna a trasmettere alla RSU e alle OO.SS. abilitate al tavolo della trattativa la documentazione inerente alle materie oggetto di contrattazione e concertazione di norma 10 giorni prima dell'incontro sindacale.

ART. 4 - MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE, CONTRATTAZIONE E CONCERTAZIONE

1. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 9, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 e dall'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
2. **L'informazione periodica** e tempestiva dei soggetti sindacali, ove non sia prevista la consultazione, ha ad oggetto gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:
 - il rapporto di lavoro;
 - l'organizzazione degli uffici;
 - la gestione complessiva delle risorse umane.
3. **L'informazione è preventiva** per le materie nelle quali è prevista la concertazione o la contrattazione.
4. L'informazione si esplica fornendo alle Rappresentanze Sindacali:
 - copia dei Bilanci Pluriennali e del Bilancio di Previsione e Consuntivo;
 - ordine del giorno degli organi deliberanti prima della riunione degli stessi;
 - atti e provvedimenti riguardanti l'ordinamento del personale ed il funzionamento dei servizi;
 - provvedimenti di valenza generale dei Dirigenti sulle materie sopra elencate.
5. Tutta la documentazione è fornita gratuitamente. Ove possibile e su richiesta anche verbale, viene fornita su supporto informatico.
6. L'invio delle informative alle Rappresentanze Sindacali avviene all'indirizzo e con le modalità dalle stesse indicate.
7. La **consultazione** dei soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 7, comma 4, del CCNL 01.04.1999, è preventiva e ha ad oggetto:
 - l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
 - la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.
8. La consultazione prevede l'acquisizione del parere scritto facoltativo e non vincolante dei soggetti sindacali entro 10 giorni dall'invio della comunicazione.

9. La **contrattazione** integrativa decentrata ha per oggetto le seguenti materie:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15 del CCNL 01.04.1999, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL 01.04.1999, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999;
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g) del CCNL 01.04.1999 (indennità disagio, indennità specifiche responsabilità, incentivazione di specifiche attività finanziate da specifiche disposizioni di legge);
- d) le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (art. 37 C.C.N.L. 14.9.2000);
- e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- f) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- g) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- h) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999;
- j) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999;
- k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;

- l) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria, di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.03.1999;
- m) modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14 del CCNL 31.03.1999.

10. La **concertazione** ha ad oggetto le seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- d) andamento dei processi occupazionali;
- e) criteri generali per la mobilità interna;
- f) disciplina delle seguenti materie:
 - i) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
 - ii) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - iii) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - iv) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999;
 - v) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5 del CCNL 31.03.1999;
 - vi) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6 del CCNL 31.03.1999;
 - vii) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2 del CCNL 31.03.1999.

11. Nelle materie di cui al comma precedente, ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 01.04.1999, ricevuta l'informazione, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in 5 giorni. Decorso il termine stabilito, l'Amministrazione si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

ART. 5 - DIRITTO DI SCIOPERO

1. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, in caso di astensione dal lavoro devono essere garantite le prestazioni di seguito individuate come indispensabili.
2. Sono da considerare **servizi essenziali**, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i seguenti servizi individuati dal CCNQ 19.09.2002:
 - a) stato civile;
 - b) servizio elettorale;
 - c) igiene, sanità ed attività assistenziali;
 - d) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
 - e) servizi culturali;
 - f) servizi del personale;
 - g) servizio di protezione civile;
 - h) servizi concernenti l'istruzione pubblica.
3. Nell'ambito di tali servizi essenziali è garantita, con le modalità e con il personale indicati agli articoli seguenti, esclusivamente la continuità delle seguenti **prestazioni indispensabili** per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - a) raccolta delle registrazioni di nascita e di morte, da assicurarsi con un addetto e un usciere;
 - b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti, da assicurarsi con due addetti e l'usciere di cui alla lettera a);
 - c1) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme (tali servizi sono stati affidati all'Azienda Municipale Conservazione Patrimonio e Servizi la quale dovrà garantirne lo svolgimento);
 - c2) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale (servizi da presidiare con personale in reperibilità sulla base delle vigenti norme regolamentari);

- d) servizio di polizia locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato (contingente: 4 addetti per turno) limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - d1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - d2) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - d3) attività di pronto intervento;
 - d4) attività della centrale operativa;
 - d5) vigilanza casa municipale;
 - d6) assistenza ai servizi urgenti sulle reti stradali (anche in caso di sgombero della neve), idriche, fognarie e di depurazione;
 - e) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione con il personale addetto al servizio di custodia;
 - f) servizi del personale, limitatamente all'erogazione della retribuzione ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 10 e tra il 15 e il 20 di ogni mese;
 - g) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità sulla base delle vigenti norme regolamentari;
 - h) servizi educativi e scolastici, secondo le disposizioni degli articoli 6 e 7.
4. I dirigenti competenti, per ciascun Settore interessato in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come definiti nel comma 3, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso questa sia possibile.
5. Al fine di evitare da parte dei dipendenti comportamenti che potrebbero determinare particolari disfunzioni organizzative, i dirigenti dei singoli settori valutano se concedere o meno ferie e congedi nei giorni concomitanti con giornate di sciopero generale, chiesti dopo che è avvenuta la proclamazione dello sciopero stesso.

6. Per quanto non disciplinato dal presente accordo in merito al diritto di sciopero si rinvia al CCNQ 19.09.2002.

ART. 6 - DIRITTO DI SCIOPERO DEL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE MATERNE

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica nelle scuole materne ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero viene assicurata la continuità del servizio di vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione scritta circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
3. Al fine di garantire il servizio:
 - a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
 - b) atteso che l'effettiva garanzia del diritto all'istruzione e all'attività educativa delle relative prestazioni si ottiene solo se non viene compromessa l'efficacia dell'anno scolastico, espressa in giorni, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare per le attività di insegnamento e per le attività connesse con il funzionamento della scuola nel corso di ciascun anno scolastico il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);
 - c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti, a ridosso giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue un preavviso non inferiore a 10 giorni;

- d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educativa. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'insegnamento deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione.
4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente C.C.D.I., ad eccezione di quanto previsto per i contingenti di personale.

ART. 7 - DIRITTO DI SCIOPERO DEL PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica, negli asili nido, ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero viene assicurata la continuità del servizio di vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione scritta circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero stesso. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
3. Al fine di garantire il servizio:
 - a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
 - b) gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);

- c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue un preavviso non inferiore a 10 giorni;
 - d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;
 - e) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.
4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente C.C.D.I., ad eccezione di quanto previsto per i contingenti di personale.

ART. 8 - ASSEMBLEE SINDACALI

1. Le assemblee sindacali possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti abilitati alla contrattazione.

2. I dipendenti del Comune hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
3. Eventuali ulteriori ore utilizzate per la partecipazione ad assemblee sindacali non verranno retribuite.
4. Le assemblee sindacali per il personale del Settore Corpo di Polizia Locale e del Settore Attività Educative (solo per quanto riguarda il personale degli asili nido e delle scuole dell'infanzia) possono essere articolate anche in due incontri.
5. Fatto salvo quanto disposto dai commi 2 e 4, viene considerata presenza in servizio con diritto al solo recupero, anche al personale partecipante non in servizio perché soggetto ad orario di lavoro diverso.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Al fine di favorire la partecipazione alle assemblee, per il personale del Settore Corpo di Polizia Locale viene garantita la presenza in servizio del contingente previsto in caso di sciopero, individuato prioritariamente tra il personale non partecipante all'assemblea.
8. Le assemblee sindacali devono essere richieste con un preavviso scritto di almeno 5 giorni lavorativi ed effettuate possibilmente durante la chiusura degli uffici al pubblico.

<p>TITOLO 2</p> <p>LE RISORSE DECENTRATE</p>
--

ART. 9 - COMPOSIZIONE DEL FONDO

1. Il fondo si compone di:

- a) una parte fissa determinata dai CCNL;
- b) una parte variabile determinata dai CCNL;
- c) una parte eventuale e variabile, la cui entità è discrezionalmente valutata dall'Amministrazione nell'ambito della disciplina dettata dall'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999.

2. Le singole voci che compongono le suddette parti del fondo sono:

a. RISORSE STABILI

CCNL 01.04.1999	art. 15, comma 1, lett. a)	Fondo art. 31 CCNL 06.07.1995, lett. b), c), d) ed e) Economie anni 1998/2004 derivanti da trasformazioni rapporti lavoro a part-time
	art. 15, comma 1, lett. b)	Risorse aggiuntive art. 32 CCNL 06.07.1995 e art. 3 CCNL 16.07.1996
	art. 15, comma 1, lett. g)	Risorse derivanti pagamento LED al personale in servizio anno 1998
	art. 15, comma 1, lett. h)	Somme destinate indennità funzione VIII q.f. nel 2000 ex art. 37, comma 4, CCNL 06.07.1995
	art. 15, comma 1, lett. j)	0,52 % monte salari 1997 pari a L. 35.371.355.000
CCNL 05.10.2001	Art. 4, comma 1	Gli enti a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99 di un importo pari all'1,1% del monte salari anno 1999, esclusa quota relativa alla dirigenza
	Art. 4, comma 2	Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dell'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 al 31.12.2005.
CCNL 22.01.2004	Art. 32, comma 1	0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001
	Art. 32, comma 2	0,50% del monte salari anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, che è consentito agli enti locali la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti (in questo Ente la spesa del personale è pari al 31,4% delle entrate correnti)
	Art. 32, comma 7	0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)
CCNL 09.05.2006	Art. 4, comma 1	0,50% del monte salari anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti non sia superiore al 39%. Nel Comune di Vicenza il rapporto è del 33,01% per l'anno 2005.

b. RISORSE VARIABILI CCNL

CCNL 01.04.1999	art. 15, comma 1, lett. e)	Somme derivanti da trasformazione rapporti di lavoro – art. 1 legge 662/1996, comma 57 (20% risparmio del part-time – anno 2005)
	art. 15, comma 1, lett. k)	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivazione di prestazioni (L. Merloni, ICI, altro)
	art. 15, comma 1, lett. m)	Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 14 CCNL 01.04.1999)
	Art. 15, comma 2	Integrazione di risorse con un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari anno 1997 - esclusa la quota della dirigenza: € 18.267.780,32 (L. 35.371.355.000) x 1,2%
CCNL 05.10.2001	Art. 4, comma 4	Quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative: a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali. Introiti nidi luglio 2005 € 70.021,97 x 30%)
CCNL 22.01.2004	Art. 31, comma 3 (oltre ad art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999)	Progetti di miglioramento dei servizi esistenti e di attivazione di nuovi servizi

3. La quantificazione del fondo è determinata annualmente con provvedimento del direttore del Settore Risorse umane, organizzazione e pari opportunità e comunicata alle parti sindacali.
4. Le risorse stabili eventualmente disponibili di anno in anno dopo aver sottratto la quota destinata al finanziamento degli istituti caratterizzati da continuità, stabilità e certezza, possono essere utilizzate al sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili. Le somme non utilizzate o non attribuite a tale ultimo scopo sono portate in aumento delle risorse stabili dell'anno successivo.

ART. 10 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO

1. Le **risorse stabili** di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004, costituenti parte del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999, sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:
 - a) costituire il fondo specifico per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la

disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio;

- b) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del richiamato CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso;
- c) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dalle vigenti norme;
- d) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
- e) compensare in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;
- f) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.

2. Le **risorse variabili** di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004, costituenti parte del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999, sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

- a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
- b) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) (finanziate con apposite risorse di bilancio).

TITOLO 3 DISCIPLINA DELLA PRODUTTIVITÀ

ART. 11 - I VINCOLI STABILITI DAL CCNL

1. Le parti convengono che, nell'elaborare i criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi, devono essere rispettati i seguenti vincoli stabiliti dal CCNL:
 - a) i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
 - b) l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo (e quindi al risultato), e/o all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione;
 - c) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati;
 - d) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
 - e) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti in base anche al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) o in analoghi strumenti di programmazione;
 - f) la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione;
 - g) il livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel P.E.G. è certificato dal Nucleo di Valutazione;
 - h) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

ART. 12 - SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

1. Viene adottato un sistema di valutazione “unico” e “permanente” delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.
2. Il sistema ha carattere di “permanenza” in quanto trova applicazione fino alla scadenza del CCDI nonché di “univocità” in quanto alla fine di ogni esercizio la dirigenza valuta la prestazione di ogni dipendente utilizzando la medesima scheda finalizzata all’applicazione sia delle progressioni orizzontali sia dell’attribuzione dei compensi per la produttività individuale di seguito denominati “premio di risultato”.
3. Il sistema si fonda su due valori:
 - a) quello espresso dalla scheda di valutazione della prestazione individuale (quale espressione meritocratica della qualità complessiva della prestazione resa dal dipendente);
 - b) quello espresso dal grado di coinvolgimento del dipendente nella realizzazione degli obiettivi attribuiti al proprio dirigente e predefiniti, per centri di responsabilità, nel P.E.G. (quale espressione di impegno individuale);
4. Il premio di risultato viene corrisposto:
 - a) per il 40% sulla base del valore di cui alla lettera a) del comma 3 (la valutazione di merito);
 - b) per il 60% sulla base del valore di cui alla lettera b) del comma 3 (la valutazione dell’impegno).
5. Per il personale a tempo determinato il premio di risultato viene corrisposto per le prestazioni lavorative di durata, anche in via non continuativa, superiore a 150 giorni; se la prestazione lavorativa è resa ad ore, le stesse si sommano e si rapportano a giorni lavorativi.
6. Ai fini del comma 5 non sono da considerarsi assenze:
 - a) le ferie maturate nell’anno secondo la normativa contrattuale;
 - b) il recupero delle festività;
 - c) il recupero delle ore straordinarie a giornata;
 - d) i distacchi;
 - e) i permessi sindacali;
 - f) i permessi per donazioni di sangue;
 - g) la chiusura ministeriale delle scuole²;
 - h) il congedo obbligatorio di maternità (compreso quello anticipato)³;
 - i) gli infortuni sul lavoro³.

² Lettera aggiunta dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto l’11.09.2007.

³ Lettera aggiunta dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 24.07.04.2008.

ART. 13 - CRITERI RELATIVI ALL'EROGAZIONE DELLA QUOTA - 40% - DEL PREMIO DI RISULTATO CORRELATA ALLA VALUTAZIONE DI MERITO ⁴

1. Le disposizioni del presente articolo rilevano ai fini della attribuzione della quota del premio di risultato di cui all'art. 12, comma 4, lett. a).
2. La valutazione di merito attiene alla qualità della prestazione individuale del dipendente ed è espressa dal direttore di Settore con la scheda allegato "A"; in presenza di processi di mobilità interna, la valutazione è espressa dal direttore di Settore presso il quale il dipendente ha prestato prevalente servizio, acquisiti i giudizi anche degli altri dirigenti interessati.
3. A ciascun indicatore di valutazione è attribuito un peso non inferiore a 1 a non superiore a 5; ne consegue una valutazione minima pari a 5 e una valutazione massima pari a 25. Il punteggio finale risulta dalla media aritmetica semplice dei pesi attribuiti ai 5 indicatori di valutazione. Il dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, per iscritto, di una motivata valutazione non positiva (valutazione pari o inferiore a 15) acquisisce in contraddittorio la valutazione del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. Il dirigente, nel corso dell'anno, comunica per iscritto al dipendente la valutazione tendenziale e al termine quella assegnata definitivamente.
5. Il premio di risultato è corrisposto:
 - a) in proporzione lineare alla valutazione individuale conseguita ai sensi dei commi precedenti;
 - b) in proporzione alla durata della prestazione lavorativa, a tal fine non sono da considerarsi assenze:
 - le ferie maturate nell'anno secondo la normativa contrattuale;
 - il recupero delle festività;
 - il recupero delle ore straordinarie a giornata;
 - i distacchi;
 - i permessi sindacali;
 - i permessi per donazioni di sangue;
 - la chiusura ministeriale delle scuole;
 - il congedo obbligatorio di maternità (compreso quello anticipato)⁵;
 - gli infortuni sul lavoro⁵.

⁴ Articolo così sostituito dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto l'11.09.2007.

⁵ Lettera aggiunta dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 24.07.2008.

6. Le parti potranno valutare se introdurre schede specifiche per comparti professionali, fermi restando i criteri e i fattori di riferimento.
7. La medesima scheda di valutazione viene utilizzata anche per l'applicazione delle progressioni orizzontali.
8. La parte del fondo destinata a pagare la quota del premio di risultato correlata alla valutazione di merito viene distribuita per centri di responsabilità. E' centro di responsabilità il personale coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi indicati nella scheda n. 2 allegata ai criteri di valutazione delle prestazioni dirigenziali rassegnati in data 22 marzo 2005 dal Nucleo di Valutazione e approvati dalla Giunta comunale con deliberazione 6 aprile 2005 n. 116. I centri di responsabilità sono individuati dalla Giunta comunale in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.).
9. La valutazione economica del montante di cui al comma precedente avviene sulla base della consistenza numerica dell'organico del personale prevalentemente coinvolto nel centro di responsabilità e tenendo, altresì, conto di quanto dispone il comma 5, lett. b). Sono esclusi gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità.

ART. 14 - CRITERI RELATIVI ALLA EROGAZIONE DELLA QUOTA - 60% - DEL PREMIO DI RISULTATO CORRELATA ALLA VALUTAZIONE DELL'IMPEGNO

1. Le disposizioni del presente articolo si applicano ai fini della attribuzione della quota del premio di risultato di cui all'art. 12, comma 4, lett. b).
2. Il premio di risultato individuale è in funzione di quattro parametri:
 - a) il livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel P.E.G. per centro di responsabilità;
 - b) il grado di coinvolgimento del dipendente nella realizzazione degli obiettivi;
 - c) la presenza nell'ipotesi di cui al successivo comma 2.c;
 - d) la categoria di appartenenza.
- 2.a La valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi per centri di responsabilità, come definiti nel successivo articolo 15, è finalizzata a determinare, a consuntivo, in quale misura gli obiettivi predefiniti nel P.E.G. e assegnati al centro di responsabilità sono stati effettivamente realizzati ed in quale misura i risultati attesi sono stati conseguiti. La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi di ciascun centro di responsabilità viene condotta dal Nucleo di Valutazione applicando i criteri relativi alla valutazione del risultato dei dirigenti approvati dalla

Giunta comunale con deliberazione 6 aprile 2005 n. 116. La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi concorre, con gli altri parametri indicati nel successivo articolo 15, a determinare la quota parte di risorse del fondo incentivante la produttività da assegnare al centro di responsabilità e quindi da distribuire al personale partecipante agli obiettivi allo stesso attribuiti.

2.b La valutazione del grado di coinvolgimento del dipendente nella realizzazione degli obiettivi, quale giudizio dell'apporto e quindi dell'impegno individuale, è attestata, con determina dirigenziale, dal direttore di Settore; in presenza di processi di mobilità interna, la valutazione è espressa dal direttore di Settore presso il quale il dipendente ha prestato prevalente servizio, acquisiti i giudizi anche degli altri dirigenti interessati.

2.c Fatto salvo quanto disposto dall'art. 12, comma 5, al personale di categoria A, al personale di categoria B1 - profili professionali "commesso usciere", "commesso musei", "guida musei", "cuoco", "addetto assistenza ex IPAI", "applicato centralinista", "esecutore di biblioteca" - al personale di categoria B3 - profili professionali "capo uscieri", "cuoco specializzato", "custode casante", "terminalista telefonico" - qualora non sia possibile definire per tale personale i compiti con caratteristiche di stretta correlazione rispetto agli obiettivi, il premio di risultato va corrisposto in misura direttamente proporzionale ai giorni di effettiva presenza in servizio, considerato che lo stesso concorre, comunque, alla realizzazione degli obiettivi con attività strumentali e di supporto che rendono, altresì, impossibile l'autodeterminazione dei ritmi di lavoro. Si applica il comma 6 dell'art. 12.

2.d Il premio di risultato è, altresì, determinato attribuendo ad ogni unità di personale un valore parametrizzato alla categoria di appartenenza, secondo una scala così definita:

A	1,00	B1	1,06	B3	1,12	C	1,18	D1	1,30	D3	1,50
----------	------	-----------	------	-----------	------	----------	------	-----------	------	-----------	------

3. Ai dipendenti con contratto a part-time o a tempo determinato in frazione d'anno, il premio di risultato è corrisposto in proporzione al tempo e/o alla durata della prestazione lavorativa, fermi restando i criteri del presente articolo e di quanto dispone l'art. 12, comma 5.

4. Al fine di avviare un percorso di condivisione in relazione a quanto dispongono i commi 2.a, 2.b, il direttore di Settore all'inizio del periodo di valutazione e successivamente in sede di primo report previsto dai criteri approvati dalla giunta comunale con deliberazione 6 aprile 2005 n. 116:

a) comunica al personale quali sono gli obiettivi da perseguire e quali sono le correlate prestazioni lavorative attese;

b) provvede ad una chiara organizzazione e programmazione del lavoro;

- c) verifica con il personale gli eventuali scostamenti negativi che si dovessero eventualmente registrare;
- d) procede ad una attenta e razionale valutazione degli apporti professionali e organizzativi individuali e collettivi.

ART. 15 - DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ PER CENTRI DI RESPONSABILITÀ

1. L'Amministrazione comunale determina annualmente il fondo destinato a pagare il premio di risultato. Tale fondo è incrementato con i residui di risorse non utilizzate nell'esercizio di riferimento e a tal fine si applica l'art. 17, comma 8.
2. La parte del fondo destinata a pagare la quota del premio di risultato correlata alla valutazione dell'impegno viene distribuita per centri di responsabilità. E' centro di responsabilità il personale coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi indicati nella scheda n. 2 allegata ai criteri di valutazione delle prestazioni dirigenziali rassegnati in data 22 marzo 2005 dal Nucleo di Valutazione e approvati dalla Giunta comunale con deliberazione 6 aprile 2005 n. 116. I centri di responsabilità sono individuati dalla Giunta comunale in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.).
3. La valutazione economica del montante di cui al comma precedente avviene sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi accertato dal Nucleo di Valutazione, sulla base della consistenza e della composizione dell'organico del personale coinvolto, esclusi gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità, attribuendo ad ogni unità di personale un valore parametrizzato alla categoria di appartenenza secondo la scala definita dal comma 2.d dell'art. 14, e tenendo altresì conto di quanto dispone il comma 3 dello stesso articolo.
4. Il montante di cui al comma precedente viene interamente attribuito al personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi secondo i criteri di cui all'articolo 14.
5. Fermo restando quanto sopra disposto dal comma 3, con riferimento ai centri di responsabilità individuati all'interno del Settore Corpo di Polizia Locale, la valutazione economica del montante viene determinata con specifici accordi decentrati annuali⁶.

⁶ Le parti, con Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'11.09.2007, hanno convenuto che: "la disciplina contenuta al comma 5) dell'art. 15 del CCDI 11.06.2007, trova applicazione in sede di distribuzione delle risorse incentivanti la produttività relative agli anni 2007 e seguenti".

ART. 16 - CORRELAZIONE TRA PREMIO DI RISULTATO EX ART. 12, COMMA 4, LETT. B) E INCENTIVAZIONE SPECIFICHE

1. L'applicazione di disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione del personale, ivi compresi gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità, garantisce ai destinatari un equo riconoscimento retributivo ed una corretta valutazione della correlazione fra compenso per la produttività e incentivazioni specifiche, come previsto dall'art. 17, comma 2, lett. g) del C.C.N.L. 1.4.1999 e dall'art. 27 del C.C.N.L. 14.9.2000.
2. Tutte le tipologie di incentivazione specifica (quali ad esempio le indennità previste dalla legge "Merloni", l'indennità di toga, i compensi ISTAT, i compensi ICI, i compensi per le notifiche etc.) costituiscono risorse economiche aggiuntive ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. 1.4.1999 e dell'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22.1.2004.
3. Fermo restando l'attribuzione della quota del premio di risultato di cui all'art. 13 nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia pari o superiore a 3.000,00 euro, non si procede al pagamento del premio di risultato di cui all'art. 14.
4. Le economie incrementano il fondo dell'anno successivo.
5. La somma delle incentivazioni specifiche riferite alla indennità di toga, ai compensi ISTAT, ai compensi ICI, ai compensi per notifiche, va riferita all'anno di competenza.

ART. 17 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI INCARICHI RELATIVI ALL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 16, la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti assegnati alle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 31.3.1999 o ai quali siano conferiti incarichi di alta professionalità ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 22.1.2004 avviene nel rispetto dei criteri generali approvati dalla Giunta comunale con deliberazione 4 maggio 2005 n. 168.
2. La valutazione di merito è espressa dal direttore di Settore con la scheda allegato "B". A ciascun indicatore di valutazione è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4; ne consegue una valutazione minima pari a 6 e una valutazione massima pari a 24. Qualora la valutazione individuale sia pari o inferiore a 12 il dirigente, prima di procedere alla

definitiva formalizzazione della valutazione, per iscritto e motivata, acquisisce in contraddittorio la valutazione del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

3. Il dirigente nel corso dell'anno comunica per iscritto al dipendente la valutazione tendenziale e al termine quella assegnata definitivamente.
4. Il premio di risultato correlato alla valutazione di merito va corrisposto in proporzione lineare alla valutazione individuale conseguita.
5. La medesima scheda di valutazione viene utilizzata anche per l'applicazione delle progressioni orizzontali.
6. L'importo della retribuzione di risultato è stabilito almeno nel 10% della retribuzione di posizione .
7. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.
8. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

ART. 18 - DIPENDENTI IN DISTACCO SINDACALE

1. Il presente contratto integrativo aziendale si applica anche al personale in distacco sindacale in forza di quanto dispone l'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004.
2. Con riferimento a quanto dispone l'art. 13, la valutazione di merito è calcolata sulla media delle valutazioni attribuite al personale appartenente alla stessa categoria e allo stesso profilo professionale nell'ambito del Settore presso il quale il dipendente prestava servizio prima del distacco stesso. Tale valutazione è utile anche ai fini della progressione economica orizzontale.
3. Con riferimento a quanto dispone l'art. 14, si applica il comma 2.c, e il numero dei giorni di presenza è certificato dall'organizzazione sindacale con riferimento alla presenza di servizio presso l'organizzazione stessa.

ART. 19 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE SULLA PRODUTTIVITÀ

1. Le disposizioni del presente titolo si applicano per corrispondere il premio di risultato relativo agli anni 2006 e successivi.
2. Limitatamente all'anno 2006, il grado di coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi è dato dal parametro della presenza. Non sono da considerarsi assenze quelle indicate all'art. 12, comma 6.
3. Le parti danno atto che la liquidazione del premio di risultato relativamente all'anno 2006 sarà effettuata non prima di 4 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto. Per gli anni successivi il premio di risultato sarà liquidato entro il 30 giugno di ciascun anno.

ART. 20 - DISPOSIZIONI FINALI SULLA PRODUTTIVITÀ

1. Le parti convengono che con specifici accordi decentrati sarà disciplinata la corresponsione di compensi di produttività relativi ai seguenti servizi, con l'indicazione delle relative fonti di finanziamento:
 - a) terzo turno prolungato della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 e dell'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004;
 - b) apertura e sorveglianza delle sedi museali ed espositive nelle giornate di riposo settimanale del lunedì, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 e dell'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004;
 - c) valletti presso il Teatro Olimpico, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 e dell'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004;
 - d) apertura asili nido nel mese di luglio, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL 05.10.2001.

TITOLO 4 DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

ART. 21 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Le selezioni per le progressioni orizzontali utilizzano i seguenti criteri:
 - a) esperienza;
 - b) arricchimento professionale;
 - c) titoli di studio;
 - d) formazione;
 - e) valutazione della prestazione lavorativa.
2. I dati necessari alla selezione vengono ricavati:
 - dalle dichiarazioni dei dipendenti convalidate dai dirigenti;
 - dalle attestazioni rese dai dirigenti;
 - dal fascicolo personale di ogni dipendente.
3. Tali dati possono essere integrati da ulteriore documentazione formale presentata dagli interessati nei termini previsti dal bando.
4. Il punteggio finale deriva dalla somma dei punteggi attribuiti a ciascuna delle variabili esaminate. In caso di parità prevale la posizione con maggiore anzianità di servizio.

ART. 22 - VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA

1. Vengono valutati i servizi resi con contratto a tempo indeterminato o determinato presso le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 o presso l'Azienda speciale Azienda Municipale Conservazione Patrimonio e Servizi.
2. Al servizio prestato vengono attribuiti i seguenti punteggi:

Servizio nella stessa categoria giuridica o equivalente di altri comparti	2 punti per anno (rapportato ai mesi effettivi di lavoro)
Servizio nelle categorie giuridiche inferiori o equivalenti di altri comparti	1,5 punti per anno (rapportati ai mesi effettivi di lavoro)

3. Per mesi effettivi di lavoro si intendono i mesi lavorati per periodi di almeno 16 giorni.
4. Il punteggio massimo attribuibile è parametrato alla categoria come indicato dalla tabella di cui all'art. 27.

ART. 23 - VALUTAZIONE DELL'ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

1. Costituiscono fattispecie di arricchimento professionale, conseguite successivamente all'ultima progressione orizzontale o all'accesso all'impiego pubblico, le seguenti:
 - a) partecipazione a unità operative occasionali, istituite con atti formali (gruppi di lavoro, commissioni, comitati, ecc.), assegnando 0,05 punti per ciascuna seduta delle stesse, opportunamente documentata;
 - b) partecipazione a unità operative continuative, istituite con atti formali (gruppi di lavoro, commissioni anche consiliari, comitati, delegazione trattante, ecc.), assegnando 0,25 punti per ciascun anno di funzionamento;
 - c) formazione di altro personale affidata al dipendente con atti formali o con incarico di tutor, assegnando 0,05 punti per ciascuna lezione e 0,25 punti per ciascun trimestre di tutoraggio ai sensi dell'art. 40, comma 2;
 - d) affidamento con atto formale, per almeno sei mesi, di mansioni superiori rispetto alla categoria di attuale appartenenza, assegnando 0,25 punti per ciascun semestre; sono esclusi da tale disciplina gli incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 25, comma 4, del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e gli incarichi di posizione organizzativa.
2. Per ciascuna delle attività di cui al comma 1 è riconosciuto un punteggio massimo di 1,25 punti, senza distinzione di categoria, fino al raggiungimento del punteggio massimo indicato dalla tabella di cui all'art. 27.

ART. 24 - VALUTAZIONE DEI TITOLI DI STUDIO

1. Vengono valutati in modo differenziato:
 - a) i titoli di studio, aventi valore legale, richiesti per l'accesso all'impiego: tali titoli sono considerati sempre attinenti;

- b) altri titoli di studio conseguiti anche a titolo personale, aventi valore legale, attinenti al posto ricoperto nel periodo di riferimento;
 - c) altri titoli di studio conseguiti anche a titolo personale, aventi valore legale, non attinenti al posto ricoperto nel periodo di riferimento.
2. Ai titoli di cui al comma 1 viene attribuito il seguente punteggio:
- a) titoli inferiori alla scuola media superiore: 2 punti;
 - b) titoli di scuola media superiore di durata biennale o triennale: 3 punti;
 - c) titolo di scuola media superiore di durata quadriennale: 5 punti;
 - d) diploma di scuola media superiore: 5 punti;
 - e) titoli di laurea attinenti:
 - triennale o diploma: 8 punti;
 - specialistica: 10 punti;
 - vecchio ordinamento: 10 punti;
 - f) titoli di laurea non attinenti:
 - triennale o diploma: 6 punti;
 - specialistica: 7 punti;
 - vecchio ordinamento: 7 punti.
- Vanno aggiunte alle valutazioni di cui alle lettere da a) ad f):
- g) titoli di formazione universitaria post-laurea (es. dottorato di ricerca, specializzazioni, ecc):
 - attinenti: 3 punti;
 - non attinenti: 1 punto;
 - h) diplomi di master universitari di 1° e 2° livello: 1 punto;
 - i) titoli di abilitazione professionale:
 - con esame di Stato: 2 punti;
 - altri: 1 punto.
3. I titoli di cui al comma 2, lettere g), h) ed i) sono cumulabili tra di loro e con quelli delle lettere precedenti.

ART. 25 - VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE

1. Sono valutati i titoli di formazione individuali conseguiti anche a titolo personale successivamente all'ultima progressione orizzontale o all'accesso

all'impiego pubblico, diversi da quelli di cui all'art. 24, purché attinenti all'attività lavorativa svolta al momento del conseguimento. Sono in ogni caso considerati attinenti all'attività lavorativa svolta i titoli di formazione conseguiti per conto dell'Ente.

2. Sono in ogni caso considerati attinenti i titoli di formazione in materia informatica e di lingua straniera previsti tra i requisiti per l'accesso di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. A tali titoli viene attribuito il seguente punteggio:

CORSI DI FORMAZIONE	PUNTEGGIO
fino a 7 ore complessive	1,00
superiori a 7 ore e fino a 15 ore complessive	2,00
superiori a 15 ore e fino a 25 ore complessive	3,00
superiori a 25 ore e fino a 40 ore complessive	4,00
superiori a 40 ore complessive	5,00

4. Sono assegnati n. 5,00 punti ai titoli di formazione non valutati in ore che comportano abilitazioni riconosciute da istituzioni internazionali (ad es. ECDL, TOEFL, First Certificate...).

ART. 26 - VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

1. La valutazione della prestazione lavorativa corrisponde alla valutazione di merito di cui:
 - a) all'art. 13, comma 2, ed alla scheda allegato "A" per il personale dipendente;
 - b) all'art. 17, comma 2, ed alla scheda allegato "B" per i titolari di posizione organizzativa.

ART. 27 - TABELLA DI RIFERIMENTO PER LA VALUTAZIONE DEI PUNTEGGI AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

	1	2	3	4	5	6
CATEGORIA	Esperienza	Arricchimento professionale	Titoli di studio	Formazione	Valutazione Prestazione Dipendenti	Valutazione Prestazione P.O.
A	75	5	5	5	da 0 a 10,00 punti rapportati in proporzione al punteggio finale di cui all'art. 13, comma 3.	da 0 a 10,00 punti rapportati in proporzione al punteggio finale di cui all'art. 17, comma 2.
B	70	5	10	5		
C	65	5	10	10		
D	60	5	15	10		

ESEMPIO DIPENDENTI:

Grado di integrazione: 4
 Flessibilità operativa e capacità propositiva: 4
 Rapporto con l'utenza ed altri uffici: 5
 Autonomia e responsabilità: 3
 Precisione e impegno: 2

} Indicatori scheda allegato "A"

Punteggio finale scheda "A" (pari alla media aritmetica semplice dei punteggi attribuiti a ciascun indicatore):
 $4+4+5+3+2 = 18/5 = 3,6$

Proporzione per il calcolo della valutazione prestazione ai fini della progressione orizzontale:
 5 (punteggio max scheda "A") : 10 (punteggio max valutazione prestazione) = $3,6$ (punteggio finale scheda "A") : X
 $X = 10 \times 3,6 / 5 = 7,2$ punteggio valutazione prestazione di cui alla colonna 5 dell'art. 27

ESEMPIO POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

Capacità gestione risorse e disponibilità: 2
 Capacità di integrazione: 4
 Rispetto dei tempi: 2
 Capacità propositiva e di innovazione: 3
 Controllo di gestione: 2
 Qualità degli atti amministrativi: 3

} Indicatori scheda allegato "B"

Punteggio finale scheda "A" (pari alla media aritmetica semplice dei punteggi attribuiti a ciascun indicatore):
 $2+4+2+3+2+3 = 16/6 = 2,67$

Proporzione per il calcolo della valutazione prestazione ai fini della progressione orizzontale:
 4 (punteggio max scheda "B") : 10 (punteggio max valutazione prestazione) = $2,67$ (punteggio finale scheda "A") : X
 $X = 10 \times 2,67 / 4 = 6,67$ punteggio valutazione prestazione di cui alla colonna 6 dell'art. 27

ART. 28 - DISPOSIZIONE FINALE SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Fatto salvo quanto disposto al comma successivo, le parti convengono, in sede di prima applicazione del presente contratto, di assegnare al finanziamento delle progressioni orizzontali del personale in servizio alla data del 31.12.2005 e con decorrenza 01.01.2006, un fondo di euro 320.000,00 complessivi per tutte le categorie.
2. Ferme restando la validità e l'efficacia delle graduatorie delle progressioni orizzontali, nei limiti delle risorse finanziarie assegnate a ciascuna categoria economica, per il personale in servizio alla data del 31.12.2006 l'inquadramento nella categoria economica superiore avrà decorrenza dal 01.07.2006. Le conseguenti risorse che a consuntivo risultassero disponibili sono, per l'anno 2006, utilizzate per il premio di produttività relativo al medesimo anno, e quindi riassegnate al finanziamento delle progressioni orizzontali a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.
3. Fermi restando i criteri di cui al presente titolo, le parti convengono che con successivi accordi decentrati saranno quantificate le risorse per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali vincolando a tal fine le risorse stabili che si renderanno disponibili.
4. Le parti convengono altresì che il personale assunto attraverso procedure di mobilità da altri enti possa concorrere alle progressioni orizzontali solo dopo 3 anni dall'ultima progressione conseguita presso l'ente di provenienza.
5. La quantificazione delle risorse, nell'ammontare indicato al comma 1, da assegnare al finanziamento delle progressioni orizzontali per ciascuna categoria economica e i criteri e le scadenze con cui dovrà essere gestito il procedimento saranno oggetto di separato accordo decentrato⁷.
6. Le disposizioni del presente titolo hanno effetto dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato di cui al comma 5.

ART. 29 - DISPOSIZIONE TRANSITORIA SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. In sede di prima applicazione del presente contratto, le parti convengono che nello specifico accordo decentrato di cui all'articolo 28, comma 5, parte delle risorse per il finanziamento delle progressioni orizzontali saranno vincolate al finanziamento delle progressioni orizzontali del personale collocato a riposo negli anni 2006 e 2007 o che presenterà domanda di collocamento a riposo per l'anno 2008 entro 30 giorni dalla firma del presente contratto.

⁷ In attuazione del presente rinvio, le parti hanno sottoscritto uno specifico accordo in data 11.09.2007.

TITOLO 5 DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

ART. 30 - INDENNITÀ DI DISAGIO

1. Le parti concordano di corrispondere l'indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999, al personale dipendente di seguito indicato, appartenente alle categorie A, B, C, nella misura a fianco dello stesso specificata rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio:
 - a) Autisti: € 164,00 mensili;
(in ragione della non predeterminazione dell'orario di lavoro)
 - b) Sportellisti: € 30,00 mensili;
(in ragione della prestazione lavorativa verso una utenza sempre più multietnica e multilingue)
Sono considerati sportellisti i dipendenti che svolgono servizio all'utenza in appositi punti di sportello organizzati nella settimana secondo predefiniti orari di apertura al pubblico, intendendosi per pubblico solo il cittadino-utente. Detta attività dovrà essere svolta per almeno 60 ore mensili da ciascun dipendente, attestate dal rispettivo dirigente.
 - c) Assistenti domiciliari: € 36,00 mensili;
(in ragione della continua mobilità sul territorio comunale e della prestazione richiesta)
 - d) Messi Notificatori: € 30,00 mensili;
(in ragione della continua mobilità sul territorio comunale)
 - e) Dipendenti che prestano attività lavorativa oltre le ore 24,00 (ad esclusione del personale che svolge il 3° turno prolungato e del personale di custodia): € 13,00 per ogni ora;
(in ragione della gravosità del carico di lavoro)
 - f) Personale specificamente formato e disponibile alla chiamata antincendio e antintrusione presso Palazzo S.Giacomo e Palazzo Costantini: € 8,22 per ciascuna notte di disponibilità; (in ragione della gravosità dell'incarico)
 - g) Capo Uscieri e Uscieri: € 49,00 mensili;
(in ragione della non predeterminazione dell'orario di lavoro e della continua mobilità sul territorio comunale in relazione alla ubicazione delle sedi municipali)

- h) Inservienti: € 30,00 mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici)
 - i) Esecutori scolastici: € 30,00 mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici)
 - j) Esecutori cuochi, aiuto-cuochi, capo-cuochi e addetti alla distribuzione operanti presso la cucina centrale: € 30,00 mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti termici dell'ambiente di lavoro)
 - k) Operai del mercato ortofrutticolo per le giornate nelle quali l'orario di lavoro inizia alle ore 4,00: € 36,00 mensili;
(in ragione della gravosità dell'orario di lavoro)
 - l) Operai del servizio ecografico e operaio del carro attrezzi: € 30,00 mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti atmosferici, chimici e fisici e della continua mobilità sul territorio comunale)
 - m) Personale ufficio ecologia nei giorni di intervento per rifiuti speciali ed in siti contaminati: € 30,00 mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti atmosferici, chimici, fisici e biologici)
 - n) Personale non amministrativo addetto ai musei (custodi, ecc.): € 30,00 mensili.
(in ragione della non predeterminazione dell'orario di lavoro)
2. In caso di cumulo di più fattispecie di disagio viene corrisposta l'indennità economicamente più favorevole al dipendente.
 3. Nei casi di cumulo dell'indennità di disagio con l'indennità di rischio di cui all'articolo seguente o con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 32, l'indennità di disagio viene corrisposta nella misura di € 20,00 mensili.

ART. 31 - INDENNITÀ DI RISCHIO

1. Le parti concordano di corrispondere l'indennità di rischio di cui all'art. 37 CCNL 14.09.2000 e successive modificazioni e integrazioni, nelle misure stabilite dai C.C.N.L., al personale che effettivamente svolge le proprie prestazioni di lavoro in situazioni di continua e diretta esposizione a rischi oggettivi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. L'indennità di rischio va, di conseguenza, corrisposta al personale appartenente ai seguenti profili professionali:
 - a) operai del mercato ortofrutticolo;

- b) esecutori cuochi, aiuto cuochi, capo cuochi;
 - c) operai del carro attrezzi c/o Polizia Locale;
 - d) operai addetti alla stamperia, all'economato, all'autorimessa, al servizio ecografico;
 - e) custodi addetti impianti sportivi;
 - f) addetti all'albergo cittadino.
3. La corresponsione dell'indennità compete per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

ART. 32 - COMPENSO CORRELATO A SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA CATEGORIA B, C E D, AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETTERE F) E I) DEL C.C.N.L. 01.04.1999

1. Al personale appartenente alla categoria giuridica D3 già dal 01.04.1999 è confermato il compenso di € 774,69 annui lordi previsto dall'art. 37, comma 4, del CCNL 06.07.1995 e riconosciuto l'ulteriore compenso previsto dall'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999 nella misura di € 1.032,91 annui lordi.
2. Al personale inquadrato nella categoria giuridica D3 successivamente al 01.04.1999 è riconosciuto il compenso previsto dall'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999 nella misura di € 1.800,00 annui lordi.
3. Le parti convengono di riconoscere un compenso nella misura di € 1.000,00 annui lordi al personale appartenente alla categoria giuridica B, C e D che svolge funzioni di coordinamento di gruppi di lavoro, incaricati con provvedimento formale, così individuato:
 - a) istruttori direttivi di vigilanza (sottufficiali di Polizia Locale);
 - b) coordinatrici degli asili nido e delle scuole materne;
4. Le parti convengono di riconoscere un compenso nella misura di € 1.032,91 annui lordi agli istruttori direttivi di vigilanza (ufficiali di Polizia Locale).
5. Le parti convengono di riconoscere un compenso di € 2.500,00 annuo lordo al personale appartenente al profilo professionale di coordinatore maestri scuole materne.
6. L'indennità di € 300,00 annui lordi è corrisposta al personale della categoria B, C e D cui siano state attribuite con atto formale le funzioni di ufficiale di stato civile e di anagrafe.

7. L'indennità di € 300,00 annui lordi è attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico" delle categorie B, C e D. L'indennità è corrisposta al personale dell'URP in possesso dell'attestato del corso per operatori o responsabili URP, rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della legge 150/2000.
8. L'indennità di € 300,00 annui lordi è attribuita per compensare l'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
9. L'indennità di € 300,00 annui lordi è attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati al personale stabilmente addetto ai servizi di protezione civile delle categorie B, C e D.
10. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra di loro qualora derivanti dallo stesso incarico. La prevalenza va all'indennità più favorevole per il dipendente.
11. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro qualora derivanti da incarichi diversi, applicando una riduzione del 50% sull'indennità di minore importo.
12. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di disagio secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 3.
13. Fatti salvi gli effetti giuridici ed economici già prodotti, il presente articolo si applica a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Le indennità previste dai commi da 6 a 9 si applicano al personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto a decorrere dal 01.01.2005.

ART. 33 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Fatti salvi i servizi di reperibilità già previsti dal vigente regolamento comunale ed il relativo finanziamento, le parti concordano che l'attivazione di ulteriori servizi di reperibilità è soggetta al previo accordo sulle risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999 da destinare agli stessi.

ART. 34 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

1. Le parti negoziali concordano di corrispondere l'indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 CCNL 14.09.2000 al personale dipendente al quale sia stato formalmente attribuito l'incarico di "agente contabile".
2. L'Amministrazione comunale attiva la tempestiva ricognizione e razionalizzazione dei dipendenti con incarico di "agente contabile".
3. Ai sensi, e nei limiti stabiliti dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000, agli "agenti contabili" vengono riconosciute le seguenti indennità giornaliere corrisposte per i soli giorni di effettivo maneggio valori:

per importi annui maneggiati fino a € 10.000,00	indennità pari a € 0,55
per importi annui maneggiati da € 10.000,01 a € 100000,00	indennità pari a € 1,10
per importi annui maneggiati superiori a € 100.000,00	indennità pari a € 1,55

4. In caso di variazione degli agenti contabili, o di variazione dell'importo maneggiato, il direttore del Settore Risorse umane, organizzazione e pari opportunità con apposito provvedimento determinerà la misura dell'indennità spettante.
5. Qualora l'agente contabile dovesse avvalersi di "riscuotitori speciali", la responsabilità contabile rimane in capo all'agente stesso il quale ha il dovere di controllo e di vigilanza.

ART. 35 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI SULLE INDENNITÀ

1. Le indennità di cui agli articoli 30, 31, 33 e 34, sono liquidate trimestralmente sulla base del consuntivo delle effettive presenze dei dipendenti. L'indennità di cui all'art. 32 è corrisposta in rate mensili pari ad un dodicesimo dell'importo annuo.
2. Le parti danno altresì atto che, limitatamente agli anni 2005 e 2006, le indennità di cui all'articolo 32, commi 6, 7, 8 e 9 saranno liquidate con impegno di spesa sul fondo costituito con specifico accordo del 10.05.2006.
4. I dirigenti competenti comunicano al Settore Risorse umane, organizzazione e pari opportunità il mutamento o la cessazione delle condizioni su cui si fondano le indennità di cui al presente titolo al fine di adeguarle e/o sospenderle.

<p style="text-align:center">TITOLO 6</p> <p style="text-align:center">DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO</p>
--

ART. 36 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Conformemente a quanto disposto dall'art. 38, comma 1, del CCNL 14.09.2000, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, di norma debitamente autorizzate dal competente dirigente, possono dare luogo a riposo compensativo da fruire, nei limiti imposti dalle vigenti norme, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio valutate dal medesimo dirigente.
3. Le parti concordano di incontrarsi annualmente per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
4. Fatto salvo quanto disposto nel comma 5, la prestazione di lavoro straordinario deve essere, di volta in volta, preventivamente autorizzata dal dirigente con atto scritto, che va trasmesso al Settore Risorse umane, organizzazione e pari opportunità in allegato al prospetto mensile di richiesta di liquidazione del compenso. In mancanza dell'autorizzazione non si fa luogo al pagamento del compenso né è consentito il riposo compensativo.
5. La disposizione di cui al comma precedente non si applica:
 - a) per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali;
 - b) per fronteggiare eventi indifferibili (scadenza termini procedimentali, urgenze amministrative, ecc).
 - c) per fronteggiare le esigenze di funzionamento degli organi istituzionali (intesi per questa finalità: Sindaco, Assessori, Giunta Comunale, Consiglio Comunale, Presidenza del Consiglio, Conferenza Capigruppo, Commissioni Consiliari e Comunali, Presidenti di Circoscrizione, Consigli Circoscrizionali, Commissioni Circoscrizionali, ecc.);

- d) per fronteggiare esigenze correlate a cerimonie, convegni, manifestazioni, spettacoli ed altro organizzati dall'Amministrazione comunale.
6. Le prestazioni rese ai sensi del comma precedente vanno convalidate dai rispettivi dirigenti in sede di presentazione al Settore Risorse umane, organizzazione e pari opportunità del prospetto mensile di richiesta di liquidazione del compenso per lavoro straordinario.
7. Il limite massimo annuo individuale per prestazioni di lavoro straordinario è determinato in 180 ore ai sensi dell'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999. Il tetto massimo delle 180 ore individuali deve intendersi complessivo sia delle ore straordinarie pagate, sia delle ore utilizzate con il riposo compensativo. La prestazione inferiore all'ora resa come prolungamento del normale orario di lavoro rientra nel concetto di flessibilità d'orario.
8. In applicazione di quanto previsto dall'art. 38, comma 3, del CCNL 14.09.2000, le parti individuano in numero di 18 i dipendenti che svolgono funzioni di assistenza agli organi istituzionali, autorizzati a superare il limite delle 180 ore individuali annue. Trattasi delle seguenti figure professionali:
- a) n. 9 uscieri;
 - b) n. 3 dipendenti per attività di Staff del Sindaco;
 - c) n. 2 impiegati addetti all'assistenza al Consiglio Comunale, alla Giunta Comunale e alle Commissioni Consiliari;
 - d) n. 2 autisti (Settore Provveditorato);
 - e) n. 1 dipendente segretario IV Commissione consiliare (limite massimo 300 ore annue);
 - f) n. 1 custode del Teatro Olimpico.
9. I dirigenti dei settori interessati comunicano i nominativi dei dipendenti di cui al comma precedente al Settore Risorse umane, organizzazione e pari opportunità.
10. Si applicano le disposizioni contenute nell'art. 10, comma 1, del CCNL 31.3.1999, negli artt. 38 e 39 CCNL 14.09.2000, nell'art. 16 CCNL 5.10.2001.
11. Per il lavoro straordinario reso dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica l'art. 6 del CCNL 14.09.2000, come modificato dall'art. 15 del CCNL 5.10.2001.
12. Il fondo per lo straordinario, calcolato ai sensi dell'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999 ammonta a € 422.881,42.

13. Il fondo è ripartito tra i vari settori, secondo i criteri adottati, in rapporto al numero e alla qualifica dei dipendenti ed all'utilizzo dello straordinario dell'anno precedente.
14. Spetta ai dirigenti la gestione del budget assegnato.
15. Nel caso in cui vi siano dei trasferimenti di attività tra settori, la variazione dei budget di straordinario assegnati è concordata tra i direttori interessati. L'intesa raggiunta dev'essere comunicata al Settore Risorse umane, organizzazione e pari opportunità.

ART. 37 - ELEVAZIONE CONTINGENTE PART-TIME AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 11 C.C.N.L. 14.9.2000

1. L'art. 4, comma 11, del C.C.N.L. 14.9.2000, dispone che: "In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'1.4.1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali".
2. I dipendenti possono richiedere il part-time ai sensi dell'art. 4, comma 11 del CCNL 14.9.2000 per gravi motivi relativi alla situazione:
 - a) della propria persona;
 - b) dei componenti della famiglia anagrafica;
 - c) dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi: il coniuge, i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi e, in loro mancanza, i nipoti diretti; i genitori ed in loro mancanza i nonni; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle;
 - d) dei parenti e affini entro il 3° grado, anche non conviventi, portatori di handicap.
3. Per gravi motivi si intendono:
 - a) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui sopra, nonché le situazioni di grave disagio personale del lavoratore, esclusa la malattia (punti 7);
 - b) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore nell'assistenza ai propri figli di età compresa tra 0 e 3 anni (punti 3);

- c) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore nell'assistenza ai propri figli di età compresa tra 4 e 10 anni (punti 0,5 per ogni anno di età);
 - d) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore nell'assistenza ai propri figli con età superiore ai 10 anni e fino alla conclusione della scuola dell'obbligo (punti 1).
4. I gravi motivi correlati alla malattia riguardano le seguenti patologie:
- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche (punti 8);
 - b) patologie acute o croniche, che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, emato-chimici e strumentali (punti 6);
 - c) patologie acute o croniche che richiedono partecipazione attiva del familiare al trattamento sanitario (punti 7);
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva con le caratteristiche dei punti a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico o riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la potestà (punti 7);
 - e) le patologie dei familiari ex legge 104/1992 (punti 4).
5. I punteggi di cui ai commi 2 e 3 sono tra loro cumulabili.

ART. 38 - SICUREZZA ED IGIENE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

1. L'Amministrazione ha istituito nella propria organizzazione il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dotato dei mezzi necessari per l'adempimento dei compiti istituzionali in materia.
2. Il Responsabile del SPP (RSPP), predispone entro il 30/11 di ogni anno una relazione sintetica relativa a:
 - misure di prevenzione e protezione adottate e programmate;
 - iniziative di informazione, formazione e addestramento in materia di sicurezza realizzate e programmate.
3. L'Amministrazione in qualità di datore di lavoro, oltre a quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94, fornisce ai Responsabili dei Lavoratori per

la Sicurezza (RLS), attraverso il RSPP, informazioni e/o documentazione su:

- struttura organizzativa generale dell'Ente;
 - modalità di svolgimento delle lavorazioni;
 - attività effettuate e programmate in materia di sicurezza (relazione di cui al comma 2);
 - gestione dell'emergenza;
 - gestione della sicurezza relative a lavori o attività date in appalto;
 - casi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali rilevanti.
4. L'Amministrazione concorda con la Rappresentanza Sindacale Unitaria aziendale (RSU) con cadenza annuale il monte ore di permessi assegnati ai RLS per le attività inerenti la sicurezza; resta comunque fissato in 40 ore pro capite annuali il monte ore minimo assegnato ai RLS.
 5. I RLS hanno diritto ad una specifica formazione in materia di salute e sicurezza, concernente oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
 6. L'Amministrazione organizza attività di informazione e formazione in materia di sicurezza e salute per tutti i lavoratori ed informa sui rischi connessi all'attività lavorativa ed ai luoghi dove andranno ad operare al momento dell'assunzione e del cambio di mansioni.
 7. L'attività di formazione avviene in orario di lavoro con oneri a carico dell'Amministrazione. L'attività di formazione viene periodicamente ripetuta, anche in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
 8. L'Amministrazione, in relazione ai dispositivi di protezione individuali (DPI), adotta specifiche procedure di sicurezza e garantisce che questi vengano scelti e forniti, valutandone anche la ergonomia, comodità e adattabilità ai lavoratori.

ART. 39 - PARI OPPORTUNITÀ

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, predisponendo specifica attività di formazione e aggiornamento sulle normative in materia e la loro relativa applicazione, con particolare riguardo ai componenti del Comitato per le Pari Opportunità, costituito all'interno del Comune.

2. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da esso svolto.
3. L'Amministrazione si impegna ad avviare il piano di azioni positive per le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale, con particolare riferimento:
 - all'accesso e alle modalità di svolgimento della formazione;
 - agli orari di lavoro, alla flessibilità, ai processi di mobilità;
 - al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

ART. 40 - SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

1. L'Amministrazione promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia ed in coerenza con gli indirizzi strategici prefissati dall'amministrazione stessa.
2. A tal fine promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - formazione professionale per il personale neoassunto: per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo servizio e nominato con atto formale dal direttore del Settore; analogo affiancamento sarà previsto nei casi di mobilità intersettoriale;
 - riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
3. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente comma, dovranno privilegiare i seguenti obiettivi di operatività:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;

- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Amministrazione lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico del Comune. Qualora i corsi si svolgano fuori sede compete il rimborso delle spese, ricorrendone i presupposti secondo la normativa vigente.
 5. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Amministrazione che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato a titolo personale, fuori orario di lavoro, con conseguimento di attestato finale.
 6. Gli eventuali risparmi derivanti dalla mancata organizzazione della partecipazione dei dipendenti ai corsi di cui commi precedenti andranno ad integrare le risorse per la formazione e l'aggiornamento professionale per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli di bilancio.

ART. 41 - ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico al fine di contemperare l'interesse dei dipendenti a quello

dell'Amministrazione e dell'utenza. Per tali finalità l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- a) ottimizzazione delle risorse umane;
 - b) miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - c) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - d) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
 - e) rispetto dei carichi di lavoro.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le specificazioni previste dalle vigenti norme.
 3. Il direttore del Settore Risorse Umane, organizzazione e pari opportunità, sentito il competente direttore di Settore, verifica la possibilità di concedere ai dipendenti che esprimano particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di forme flessibili di orario di lavoro, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio. In caso di pluralità di richieste, sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
 4. L'articolazione dell'orario di servizio è oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, lettera a) del CCNL 01.04.1999.

<p style="text-align: center;">TITOLO 7 DISPOSIZIONI FINALI</p>

ART. 42 - ACCORDI DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. In caso di controversia sull'interpretazione delle norme del presente contratto, su richiesta di almeno uno dei sottoscrittori le parti si incontrano entro 30 giorni per definire consensualmente l'interpretazione.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo stesso, salvo diversa indicazione delle parti.

ART. 43 - FONDO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le parti concordano di assegnare al fondo per il finanziamento delle posizioni organizzative un importo complessivo di €368.000,00.
2. Le parti si impegnano a rivedere, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto i criteri generali di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e di determinazione del valore economico delle stesse, prevedendo norme di salvaguardia per i titolari di posizione organizzativa che saranno collocati a riposo entro l'anno 2008.

ART. 44 - NORMA DI RINVIO

1. Le parti si impegnano ad attivare relazioni sindacali nel rispetto dei modelli contrattuali vigenti nelle seguenti materie:
 - programmazione delle ferie;
 - protocolli operativi del regolamento di reperibilità;
 - mobilità interna;
 - regolamento incentivi legge Merloni e I.C.I.;
 - diritto allo studio;
 - permessi retribuiti ex art. 19, comma 2, CCNL 06.07.1995;
 - riduzione orario di lavoro a 35 ore ex art. 22 CCNL 01.04.1999;
 - banca delle ore.

ALLEGATI

Allegato A): scheda di valutazione annua del dipendente

Allegato B): scheda valutazione annua del titolare di p.o.

Dichiarazioni a verbale

Allegato A)

SCHEMA DI VALUTAZIONE ANNUA DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome			
Profilo		Categoria giuridica	
Settore		Centro di Responsabilità	

VALUTAZIONE INTERMEDIA (1° SEMESTRE)

Estratto art. 13, comma 4, CCDI: "Il dirigente, nel corso dell'anno, comunica per iscritto al dipendente la valutazione tendenziale e al termine quella assegnata definitivamente".

INDICATORI DI VALUTAZIONE

(Nota: Valutazione da 1 a 2 = al di sotto delle attese / Valutazione da 3 a 5 = pari o superiore alle attese)

- A) **GRADO DI INTEGRAZIONE.** Indicatore volto a rilevare la capacità di collaborare fattivamente coordinandosi con i colleghi dell'ufficio, superando l'ottica del lavoro parcellizzato, isolato ed individuale (del tipo "non è di mia competenza").

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- B) **FLESSIBILITA' OPERATIVA E CAPACITA' PROPOSITIVA.** Indicatore volto a rilevare la capacità di adattamento operativo alle necessità organizzative dell'Ente, alle innovazioni tecniche e operative, nonché all'evolvere del proprio modo di lavorare anche proponendo soluzioni per risolvere i problemi e semplificare le procedure.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- C) **RAPPORTO CON L'UTENZA E ALTRI UFFICI.** Indicatore volto a valutare la disponibilità e le capacità di rapportarsi con gli utenti esterni e di interagire con i colleghi degli altri uffici con spirito collaborativo.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- D) **AUTONOMIA E RESPONSABILITA'.** Indicatore volto a rilevare la capacità di gestire i compiti e le mansioni affidate in maniera autonoma ed indipendente. Capacità di autogestirsi e di assumersi le responsabilità conseguenti.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- E) **PRECISIONE E IMPEGNO.** Indicatore volto a valorizzare la coscienziosità, impegno, assiduità, solerzia, precisione, utilizzo proficuo del tempo di lavoro.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE 1° SEMESTRE= _____

Data: _____

Firma

Il Direttore di Settore

Il Dipendente (per ricevuta informativa sulla valutazione 1° semestre ai sensi dell'art. 13, comma 4) _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUA DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome			
Profilo		Categoria giuridica	
Settore		Centro di Responsabilità	

VALUTAZIONE FINALE DI TUTTO L'ANNO

Estratto art. 13, comma 3, CCDI: "Il dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione per iscritto, di una motivata valutazione non positiva (valutazione pari o inferiore a 15) acquisisce in contraddittorio la valutazione del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia".

INDICATORI DI VALUTAZIONE

(Nota: Valutazione **da 1 a 2** = al di sotto delle attese / Valutazione **da 3 a 5** = pari o superiore alle attese)

- A) **GRADO DI INTEGRAZIONE.** Indicatore volto a rilevare la capacità di collaborare fattivamente coordinandosi con i colleghi dell'ufficio, superando l'ottica del lavoro parcellizzato, isolato ed individuale (del tipo "non è di mia competenza").

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- B) **FLESSIBILITA' OPERATIVA E CAPACITA' PROPOSITIVA.** Indicatore volto a rilevare la capacità di adattamento operativo alle necessità organizzative dell'Ente, alle innovazioni tecniche e operative, nonché all'evolvere del proprio modo di lavorare anche proponendo soluzioni per risolvere i problemi e semplificare le procedure.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- C) **RAPPORTO CON L'UTENZA E ALTRI UFFICI.** Indicatore volto a valutare la disponibilità e le capacità di rapportarsi con gli utenti esterni e di interagire con i colleghi degli altri uffici con spirito collaborativo.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- D) **AUTONOMIA E RESPONSABILITA'.** Indicatore volto a rilevare la capacità di gestire i compiti e le mansioni affidate in maniera autonoma ed indipendente. Capacità di autogestirsi e di assumersi le responsabilità conseguenti.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- E) **PRECISIONE E IMPEGNO.** Indicatore volto a valorizzare la coscienziosità, impegno, assiduità, solerzia, precisione, utilizzo proficuo del tempo di lavoro.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE (somma dei punteggi di questa pagina) = _____

PUNTEGGIO MEDIO (punteggio totale / 5) = _____

Motivazione dell'eventuale valutazione negativa (punteggio totale inferiore o uguale a 15):

Data: _____

Firma

Il Direttore di Settore _____

Il Dipendente (per presa visione ed eventuale contraddittorio finale ai sensi dell' art. 13, comma 3) _____

Allegato B)

SCHEMA VALUTAZIONE ANNUA DEL TITOLARE DI P.O.

Cognome e Nome	
Posizione Organizzativa	

VALUTAZIONE INTERMEDIA (1° SEMESTRE)

Estratto art. 13, comma 4, CCDI: "Il dirigente, nel corso dell'anno, comunica per iscritto al dipendente la valutazione tendenziale e al termine quella assegnata definitivamente".

INDICATORI DI VALUTAZIONE

(Nota: Valutazione: 1 = inadeguato, 2 = media, 3 = alta, 4 = eccellente)

A) CAPACITA' GESTIONE RISORSE E DISPONIBILITA'

1	2	3	4
---	---	---	---

- Capacità nel motivare, valutare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
- Capacità di migliorare l'efficienza attraverso il corretto utilizzo delle risorse tecnologiche e umane.

B) CAPACITA' DI INTEGRAZIONE

1	2	3	4
---	---	---	---

- Qualità del contributo all'integrazione con le altre unità organizzative del Settore nell'attività quotidiana;
- Capacità di relazionarsi con i propri interlocutori (interni e/o esterni);
- Contributo fornito alla creazione di uno "spirito di squadra" all'interno del Settore.

C) RISPETTO DEI TEMPI

1	2	3	4
---	---	---	---

- Capacità di tempificare in modo da garantire gli obiettivi assegnati dal dirigente;
- Rispetto dei termini e delle scadenze procedurali.

D) CAPACITA' PROPOSITIVA E DI INNOVAZIONE

1	2	3	4
---	---	---	---

- Capacità di collaborazione con il dirigente nella formulazione delle proposte;
- Capacità di collaborare con il dirigente per promuovere ed attuare innovazioni nelle attività svolte, nelle modalità organizzative e nei processi di lavoro.

E) CONTROLLO DI GESTIONE (a cura del Ragioniere Capo)

1	2	3	4
---	---	---	---

- Correttezza e tempestività nelle informazioni necessarie per il controllo interno di gestione e rispetto delle norme e dei vincoli di finanza e contabilità pubblica e delle direttive impartite.

F) QUALITA' DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI

1	2	3	4
---	---	---	---

- Correttezza delle procedure e dei provvedimenti di competenza sotto il profilo giuridico amministrativo.

PUNTEGGIO TOTALE 1° SEMESTRE= _____

Motivazione dell'eventuale valutazione negativa (punteggio totale inferiore o uguale a 12):

Data: _____

Il Direttore di Settore _____

Il Ragioniere Capo (per il punto E) _____

Il Dipendente (per presa visione ed avvenuto eventuale contraddittorio ex art. 17, comma 2) _____

SCHEDA VALUTAZIONE ANNUA DEL TITOLARE DI P.O.

Cognome e Nome	
Posizione Organizzativa	

VALUTAZIONE FINALE DI TUTTO L'ANNO

Estratto art. 13, comma 3, CCDI: "Il dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione per iscritto, di una motivata valutazione non positiva (valutazione pari o inferiore a 15) acquisisce in contraddittorio la valutazione del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia".

INDICATORI DI VALUTAZIONE

(Nota: Valutazione: 1 = inadeguato, 2 = media, 3 = alta, 4 = eccellente)

A) CAPACITA' GESTIONE RISORSE E DISPONIBILITA' 1 | 2 | 3 | 4

- Capacità nel motivare, valutare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
- Capacità di migliorare l'efficienza attraverso il corretto utilizzo delle risorse tecnologiche e umane.

B) CAPACITA' DI INTEGRAZIONE 1 | 2 | 3 | 4

- Qualità del contributo all'integrazione con le altre unità organizzative del Settore nell'attività quotidiana;
- Capacità di relazionarsi con i propri interlocutori (interni e/o esterni);
- Contributo fornito alla creazione di uno "spirito di squadra" all'interno del Settore.

C) RISPETTO DEI TEMPI 1 | 2 | 3 | 4

- Capacità di tempificare in modo da garantire gli obiettivi assegnati dal dirigente;
- Rispetto dei termini e delle scadenze procedurali.

D) CAPACITA' PROPOSITIVA E DI INNOVAZIONE 1 | 2 | 3 | 4

- Capacità di collaborazione con il dirigente nella formulazione delle proposte;
- Capacità di collaborare con il dirigente per promuovere ed attuare innovazioni nelle attività svolte, nelle modalità organizzative e nei processi di lavoro.

E) CONTROLLO DI GESTIONE (a cura del Ragioniere Capo) 1 | 2 | 3 | 4

- Correttezza e tempestività nelle informazioni necessarie per il controllo interno di gestione e rispetto delle norme e dei vincoli di finanza e contabilità pubblica e delle direttive impartite.

F) QUALITA' DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI 1 | 2 | 3 | 4

- Correttezza delle procedure e dei provvedimenti di competenza sotto il profilo giuridico amministrativo.

PUNTEGGIO TOTALE (somma dei punteggi di questa pagina) = _____

PUNTEGGIO MEDIO (punteggio totale / 6) = _____

Motivazione dell'eventuale valutazione negativa (punteggio totale inferiore o uguale a 12):

Data: _____

Il Direttore di Settore _____

Il Ragioniere Capo (per il punto E) _____

Il Dipendente (per presa visione ed avvenuto eventuale contraddittorio ex art. 17, comma 2) _____

Dichiarazioni a verbale

IN RELAZIONE ALLA TEMATICA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI, LE OO.SS. FP-CGIL FPS-CISL FPL UIL PRENDONO ATTO DELLE RISULTANZE DELL'ASSEMBLEA DEL 12 APRILE 2007 E SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CCDI.

INOLTRE, NELL'ESPRIMERE RISERVE CIRCA L'IMPOSSIBILITA' DI DEFINIRE PREVENTIVAMENTE I TERMINI E LE RISORSE ECONOMICHE ENTRO CUI POTRANNO ACCEDERE ALLA SELEZIONE TUTTI I LAVORATORI CHE NE ABBIANO DIRITTO, SI AUSPICA UNA PARTICOLARE ATTENZIONE DA PARTE DELL'AMMIMISTRAZIONE COMUNALE NEL REPERIMENTO DI RISORSE ECONOMICHE, ENTRO TEMPI IL PIU' POSSIBILE BREVI, FINALIZZATE AL COINVOLGIMENTO DI TUTTI I DIPENDENTI DELL'ISTITUTO STESSO.

Three handwritten signatures in black ink. The top left signature is a cursive 'F. G.', the top right is a cursive 'A. L.', and the bottom center is a cursive 'U. M.'.