



*Comune di Aquitonia*



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**ANNO 2010**

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2010.**

L'anno 2010, il giorno ventisei del mese di novembre alle ore 10.30 presso la sede dell'Ente la delegazione di parte pubblica ha incontrato la delegazione sindacale per procedere, in applicazione del CCNL 200/2009 stipulato il 31 luglio 2009, alla definizione del Contratto collettivo decentrato integrativo. Sono presenti:

<b>Parte Pubblica</b>	<b>Delegazione Sindacale</b>
<b>dr. Ermelinda Vigilante</b>	<b>Marco D'Acunto FP CGIL</b>
<b>ing. Giuseppe Calabrese</b>	<b>Emilio Mario De Leo CISL</b>
<b>rag. Michele Piccolella</b>	<b>Vincenzo Di Gironimo RSU</b>
	<b>Rosario Cetta RSU</b>
	<b>Emilio Tomasiello RSU</b>
	<b>Nicola Coppola RSU</b>

### **Art. 1 – Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, dipendente dell'Amministrazione con esclusione dei Dirigenti.

Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni-Autonomie locali, sottoscritto in data 31 luglio 2009.

### **Art. 2 – Oggetto del CCDI**

Il presente CCDI è stipulato ai sensi del D.lgs n. 165/2001 ed ai sensi del CCNL relativo al Comparto Regioni – Enti Locali per il periodo 2008/2009.

Esso disciplina le materie previste dall'art.16, comma 1 del CCNL 31.03.99 e degli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01.04.99 come modificato dal vigente CCNL.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali sopra citati. Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali si rinvia al Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali e alla normativa contrattuale nazionale di riferimento, che opportunamente sarà allegato e parte integrante Contratto in uno agli Accordi di concertazione sulle materie assegnate a tale istituto.

### **Art. 3 – Tempi e procedure per stipula e rinnovo**

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL che viene indicata nel quadriennio 2006/2009 per la parte normativa e 2008/2009 per la parte economica.

Esso è attuato dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con le procedure di cui all'art. 4 del vigente CCNL, e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato integrativo.

Per verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, la delegazione trattante di parte pubblica convoca, dopo il 1° semestre e, comunque, entro il 1 Luglio di ogni anno, un incontro finalizzato alla verifica dell'utilizzo delle risorse e al suo adeguamento, se necessario. A tal fine il Servizio e/o Ufficio competente, trasmette in tempo utile, alle Rappresentanze Sindacali un documento avente ad oggetto il monitoraggio della spesa derivante dall'applicazione del CCDI.

Con cadenza annuale le parti si incontrano per determinare in sede di contrattazione decentrata le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.

Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione e/o applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Le parti, nello spirito del nuovo Contratto, ritengono di orientare le loro decisioni circa i diversi Istituti contrattuali, su alcuni obiettivi ritenuti strategici e prioritari per una corretta gestione del personale:

- valorizzazione della risorsa umana e recupero di professionalità;
- politiche retributive incentrate sulla produttività, sul merito e sul conseguimento degli obiettivi di efficienza;
- incentivazione della formazione professionale;
- centralità della funzione dirigenziale.

Le parti precisano altresì che tutte le materie non rimesse specificatamente all'istituto della contrattazione trovano compiuta definizione nei Contratti e nella normativa in materia di Enti locali.

#### **Art. 4 – Risorse Decentrate anno 2010**

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate secondo le modalità definite dai commi 2 e 3 dell'art. 31 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del CCNL 2004, così come di seguito rappresentato.

#### **Art. 5 – Straordinario**

Il fondo per il lavoro straordinario, ridotto del 3% e/o del \_\_\_\_\_% rispetto al fondo dell'anno 2009 e delle ore utilizzate o assegnate ai dipendenti individuati in posizioni organizzative per il corrente anno è costituito in € **2.084,51**;

L'importo di cui al comma 1 del presente articolo viene ripartito tra i singoli Settori/Servizi in sede di delegazione trattante.

L'importo assegnato ad ogni settore verrà utilizzato anche per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa.

Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
- elenco nominativo del personale autorizzato;
- periodo e durata delle prestazioni;
- indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.

Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

Fermo restando il limite delle risorse assegnate a ciascun Servizio il limite individuale fissato è di 180 ore pro capite.



Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

### Art. 7 – Determinazione Risorse decentrate

Le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività vengono determinate come di seguito quantificate:

<b>RICOSTITUZIONE FONDO-ART. 15 CCNL 1.4.99 - ANNO 2010</b>			
<b>RISORSE DECENTRATE ART.31 COMMA 2</b>	Previste	Destinazione	Residuo
Straordinario			
Risorse certe, stabili e continue anno 2003, art. 15 lett: a, b, c, f, g, h, i, j, l.			
Incremento risorse art.32 c. 1 (0,62% monte salario 2001)			
Incremento risorse art.32 c.2 spesa Personale < 39% (0,50% monte salario 2001)			
Incremento risorse art. 32 c. 7 per Alte Professionalità – spesa personale < 39% (0,20% monte salario 2001) <sup>1</sup>			
<b>Totali</b>	<b>35.067,06</b>	<b>35.067,06</b>	-----
Economia risorse anno 2009			

<sup>1</sup> Solo per Enti con Dirigenza.

<b>RISORSE DECENTRATE Anno 2010</b>	
<b>Risorse aventi carattere di certezza e stabilità art. 31 comma 2</b>	
Risorse certe, stabili e continue anno 2003, art. 15 lett.: a, b, c, f, g, h, i, j, l. CCNL 1.4.99, escluse le somme relative alla/e Progressione Economica Orizzontale già effettuata/e	<b>15.677,31</b>
Risorse aggiuntive derivanti dall'incremento ex art. 15 c. 1 lett. J stabile delle dotazioni organiche art. 15 c. 5 CCNL 1.4.99	=====
Incremento del 1,1% del monte salari 1999, esclusa la quota della dirigenza, a decorrere dall'anno 2001 se non già inclusa nelle risorse precedenti	<b>3.654,84</b>
Incremento della retribuzione individuale di anzianità (RIA) e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000, art.4 c.2 ccnl 5/10/2001	<b>6.888,10</b>
Somme derivanti dalla riduzione dello straordinario, nella misura minima del 3%, art.14 c. 4 CCNL 1.4.99	=====
Somme relative alla retribuzione di posizione e risultato, <i>limitatamente agli enti con dirigenza</i> , le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art.17, c. 2 lett. c, CCNL 1.4.99 Dichiaraz. Cong. N.19 CCNL 2002/2005	=====
Incremento risorse art.32 c.1 (0,62% monte salario 2001)	<b>2.380,14</b>
Incremento risorse art.32 c. 2 spesa Personale <39% (0,50% monte salario 2001)	<b>1.919,46</b>
CCNL 2006 art. 4 c. 1 – Incremento 0.50% monte salari 2003	<b>2.131,44</b>
CCNL 2008 art. 8 c. 2 – Incremento 0.60% monte salari 2005	<b>2.424,77</b>
Recupero P.E.O. relativa al personale in pensione e/o inquadrato in altre categorie per progressione verticale	=====
<b>Totale</b>	<b>35.067,06</b>
<b>RISORSE DECENTRATE ART. 31 COMMA, 3 E 5:</b>	
Economia anno 2003 risorse art. 32 c.1 (0,62% monte salario 2001)-(una tantum)	
Economia anno 2003 risorse art. 32 c. 2 spesa Personale <39% (0,50% monte salario 2001) – (come una tantum)	
Economia anno 2003 risorse art. 32 c. 7 per Alte Profes.tà – spesa personale <39% (0,20% monte salario 2001) – (una tantum) <sup>2</sup>	
Incremento risorse art. 32 c. 7 per Alte Professionalità – spesa personale <39% (0,20% monte salario 2001) <sup>3</sup>	
Somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della L.449/97 (sponsorizzazione) art. 4, comma 4 CCNL 5/10/01	
Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art.1, comma 57 e seguenti legge 662/96 e s.m.i.	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo le disposizioni dell'art.17 (L.109/94, ICI, etc.)	
Incrementi dovuti all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, già previsti in Bilancio art.4, c.5, CCNL 5/10/01	
Economia risorse stabili non utilizzate anno 2003 – Applicazione art.31 comma 5	
<b>Totale risorse decentrate anno 2010</b>	<b>35.067,06</b>

<sup>2</sup> Solo per gli Enti con dirigenza

<sup>3</sup> Solo per gli Enti con dirigenza.

## **Art. 8 – Indennità di comparto**

Viene istituita, con decorrenza 01/01/2002, l'indennità di comparto prevista dall'art. 33 del CCNL 2002/2005, che ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa risulta essere così determinata e finanziata:

- decorrenza dall'1.01.2002, secondo gli importi indicati nella tabella D, allegata al richiamato contratto, con oneri a carico del bilancio degli enti interessati, pari ad € \_\_\_\_\_;
- con decorrenza dal 1.1.2003 gli importi in godimento dal 2002 sono incrementati secondo le misure previste dalla colonna 2 della ripetuta tabella D, con finanziamento a carico del fondo, mediante prelievo dalle disponibilità previste dall'art.32 c.1, (che, come ricordiamo, prevede un incremento delle risorse stabili decentrate dello 0,62% del monte salari 2001, a partire dall'anno 2003) per un importo pari ad € \_\_\_\_\_;
- con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, gli importi della indennità di comparto sono ulteriormente incrementati, per il personale in servizio al gennaio 2004, nelle misure indicate nella colonna 3 della ripetuta tabella D, che determina il valore finale indicato nella colonna 4, da finanziarsi con oneri a carico del fondo e prelievo a carico delle risorse di cui all'art.31, c. 2 (risorse stabili) per un importo di € **6.350,40**.

Si evidenzia che le risorse di cui al secondo e terzo punto, sono riacquisite nelle disponibilità delle risorse stabili in occasione di cessazione dal servizio del personale che ne ha beneficiato, come sono a carico del Bilancio per i nuovi assunti e per chi viene riclassificato nella categoria superiore a seguito di progressione verticale.

## **Art. 9 – Sistema delle progressioni**

Le parti ritengono utile e strategico convenire su un percorso di riqualificazione professionale e pertanto definiscono una selezione di progressione economica orizzontale, per l'anno in corso, alla quale potrà partecipare tutto il personale dipendente in servizio, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.99 (già fatte proprie dal vecchio regolamento approvato).

Per quanto sopra il fondo viene così definito:

- Somme destinate per P.E.O. già effettuate € **7.887,78**
- Somme destinate per P.E.O. anno 2009 € =====

Sommano € **7.887,78**

Al riguardo si precisa che l'importo sopra determinato consente la progressione per il \_\_\_\_\_% del personale in servizio che nella stessa percentuale risulterà vincitore della selezione, nel rispetto dei criteri e delle modalità indicate nel richiamato Regolamento. La valutazione sarà riferita all'anno in corso ed avrà decorrenza economica dal 1.1.2004.

## **Art. 10 – Posizioni organizzative<sup>4</sup>**

Il fondo destinato a remunerare i titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31/3/99 comprensivo della indennità di posizione e di risultato è pari ad € \_\_\_\_\_.

L'individuazione del numero e della relativa remunerazione avverrà con apposito atto di Giunta nell'ambito del fondo di cui sopra.

---

<sup>4</sup> Solo per gli Enti con dirigenza

Resta a cura dei Dirigenti il conferimento degli incarichi esclusivamente a personale di Categoria D, in osservanza dei criteri definiti dall'apposito Regolamento.

### **Art. 10 bis – posizioni organizzative apicali<sup>5</sup>**

Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, come stabilito dall'art.5 del CCNL 2002/2005, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e segg. del CCNL del 31/3/99, con oneri a carico dei rispettivi Bilanci. Nel rispetto dell'art. 11 del CCNL 2002/2005, i Comuni privi di dirigenza, individuano se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative a tempo parziale di durata non inferiore al 50%.

### **Art. 11 – Valorizzazione delle Alte Professionalità**

Gli Enti valorizzano le alte professionalità del personale della Categoria d mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina di cui all'art. 10 del vigente CCNL.

Gli atti organizzativi assunti dall'Ente sono soggetti al sistema delle relazioni sindacali vigenti mediante l'attivazione dell'istituto dell'informazione preventiva sui criteri e le condizioni delle competenze e responsabilità, dei criteri per la graduazione della retribuzione e di risultato, nonché dei criteri e procedure del sistema di valutazione affidato al controllo interno.

Le risorse definite in applicazione dell'art. 32, comma 7, pari ad € \_\_\_\_\_ integrano quelle già disponibili negli Enti per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10 del presente CCDI.

Negli Enti privi di dirigenza il finanziamento del presente articolo è a carico del bilancio dell'Ente in applicazione del disposto dell'art. 11 del CCNL 31.03.1999.

### **Art. 12 – Indennità**

Gli istituti del rischio, disagio, turnazione, reperibilità, maneggio valori, responsabilità, maggiorazioni orarie festive, notturne e festive notturne non possono più, come per il passato, essere finanziati prescindendo dall'organizzazione preventiva di un servizio che per essere reso, deve prevedere per gli operatori le indennità di legge.

Le indicazioni per il finanziamento di ogni singolo Istituto, comprensivo del numero e dei profili professionali impegnati, devono essere formalizzate per iscritto da ogni Dirigente/Responsabile di Settore e/o Servizio in osservanza delle disposizioni contrattuali, e pertanto sulla scorta di tali indicazioni vengono definiti i fondi per gli Istituti di seguito riportati:

a) per il pagamento dell'indennità di **turno**, che viene così determinato e quantizzato come segue:

per il Servizio/Ufficio \_\_\_\_\_  
personale impegnato n. \_\_\_\_\_ x € \_\_\_\_\_ = € \_\_\_\_\_

per il Servizio/Ufficio \_\_\_\_\_  
personale impegnato n. \_\_\_\_\_ x € \_\_\_\_\_ =€ \_\_\_\_\_

per il Servizio/Ufficio \_\_\_\_\_  
personale impegnato n. \_\_\_\_\_ x € \_\_\_\_\_ =€ \_\_\_\_\_

Sommano € =====

<sup>5</sup> Solo per gli Enti privi di dirigenza

- b) pagamento dell'indennità di **rischio, pari ad € 30,00 mensili lorde**, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per le seguenti figure professionali:

**La presente indennità viene assentita nei confronti delle unità lavorative che il medico del lavoro riconoscerà sottoposte a rischio e, in via meramente presuntiva, si stanziavano € 2.310,00**

**Sommano € 2.310,00**

- c) per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è attivato il servizio di **reperibilità** nel seguente modo:

- a) per n. 2 addetti servizi demografici € **600,00** (4 ore sabato);  
b) per n. 2 addetti ufficio vigili € **661,12**.

Relativamente alla reperibilità si ammettono al beneficio a **titolo di protezione civile** ulteriori 10 unità per quattro mesi per capitarie € **330,00 per un totale di € 3.300,00** (max 6 turni mensili di cui quattro feriali e due festivi).

**Sommano € 4.561,12**

- d) al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano **maneggio di valori** di cassa è corrisposta un'indennità giornaliera per maneggio valore come appresso determinata:

per l'addetto Economato, somma annua pari ad € =====

**Sommano € =====**

- e) pagamento indennità **orario/festivo/notturmo/ notturno festivo** pari ad € ===

- f) pagamento dell'indennità di **disagio** per i seguenti profili dipendenti:

n.=== Cat. ===== € \_\_\_\_\_ x mesi = € =====

n.=== Cat. ===== € \_\_\_\_\_ x mesi = € =====

**n.=== Cat. ===== € \_\_\_\_\_ x mesi = € =====**

**Sommano € =====**

- g) pagamento di **indennità** per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità**, secondo la sottoelencata graduazione e costo, art. 17 lett. f) CCNL 1.4.99 come modificato dall'art. 36 del CCNL 2002/2005:

dipendenti di Cat.: D, C e B cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito ed adottato, variabile da € 1.000,00 a € 2.500,00.

Per quanto concerne l'indennità di questo istituto, vi si destinano € **4.000,00** alla cui corresponsione provvederanno i Responsabili di Settore, d'intesa fra loro, sulla base delle valutazioni sulle attività svolte dai dipendenti.

**Il totale ammonta a € 4.000,00**

1. dipendenti di categoria: D, C e B incaricati con atto formale degli enti, per compensare le seguenti specifiche responsabilità (art. 36, c. 2 del CCNL 2002/2005)

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| • ufficiale stato civile ed anagrafe       | n. _____ x € 300,00 = € _____ |
| • ufficiale elettorale                     | n. _____ x € 300,00 = € _____ |
| • formatore professionale                  | n. _____ x € 300,00 = € _____ |
| • messi notificatori (fun. Uff. giud.)     | n. _____ x € 300,00 = € _____ |
| • Responsabili tributi stabiliti per legge | n. _____ x € 300,00 = € _____ |
| • Archivisti informatici                   | n. _____ x € 300,00 = € _____ |
| • Addetti all'URP                          | n. _____ x € 300,00 = € _____ |
| • Addetti protezione civile                | n. _____ x € 300,00 = € _____ |

Sommano € =====

N.B. per compensare altri eventuali, particolari compiti che comportano specifiche responsabilità non previste nella casistica di cui sopra, quantunque formalmente individuati, con apposito atto, dal dirigente e/o responsabile, quali ad esempio: *responsabili di procedimenti, responsabili di coordinamento e controllo, capo squadra*, ecc. si farà ricorso alla produttività nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 17 comma 2 lett. a.

### **Art. 13 – Compensi per produttività**

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € **9.957,76** ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art. 37 del vigente CCNL.

L'importo di cui al comma 1, può essere adeguato con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle P.E.O.

Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.

Il fondo viene assegnato ai tre capisettore, che di concerto provvederanno alla ripartizione tra di loro sulla base del valore riconosciuto ai singoli progetti obiettivo predisposti, in ragione dei quali procederanno alla relativa erogazione a beneficio dei dipendenti negli stessi impegnati, avuto riguardo ai risultati conseguiti e ad altri parametri che autonomamente avranno prefissato.

I responsabili di ciascun Settore/Servizio utilizzano le suddette somme dando priorità al riconoscimento della produttività determinatasi in conseguenza dell'assegnazione, con atto formale, di particolari compiti di responsabilità individuale, nel rispetto dell'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL del 31.3.99 e non rientranti nei casi di cui al precedente art. 12 lett. g).

I Responsabili dei Settori e/o Servizi hanno l'obbligo di predisporre, entro e non oltre il mese di Marzo di ogni anno, uno o più piani di produttività annuali, che coinvolgendo l'insieme del personale, siano collegati agli obiettivi assegnati con il PEG e P d. O..

Ciascun piano e/o progetto dovrà indicare:

- Gli obiettivi
- L'importo complessivo del progetto;
- Il numero del personale diviso per categorie e per profilo professionale e le attività da svolgere;
- I tempi di attuazione;
- L'importo teorico spettante ad ogni partecipante, calcolato secondo i parametri di cui innanzi salvo conguaglio in sede di liquidazione;

- Il responsabile del progetto stesso.

Il responsabile ha l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia. A tale scopo convocherà, prima dell'avvio, apposite riunioni di servizio e predisporrà momenti di verifica intermedi, comunicando ai partecipanti gli eventuali esiti.

Il mancato rispetto da parte dei responsabili degli obblighi di cui sopra sarà valutato negativamente ai fini dell'erogazione di eventuali compensi accessori.

L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di verifica del risultato, certificata dal responsabile e previo nulla osta del responsabile del servizio, qualora persona diversa, proponendone la suddivisione tra i dipendenti impegnati secondo i parametri appresso specificati:

**IMPEGNO PROFUSO**  
**PARTECIPAZIONE**  
**QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE**

Il fondo assegnato è suddiviso rispetto ai parametri di cui sopra e precisamente:

Impegno profuso	30%
Partecipazione	30%
Qualità della prestazione	40%

I valori quali-quantitativi, in riferimento ai dipendenti impegnati, dei criteri di cui sopra sono così definiti.

IMPEGNO PROFUSO	valore massimo 10
PARTECIPAZIONE	valore massimo 10
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE	valore massimo 10

Per un valore massimo globale acquisibile pari a 30.

La valutazione all'interno di ogni parametro è così definita:

<b>Impegno profuso</b>	v.m. 10
Limitato	3
Significativo	7
Elevato	10

<b>Partecipazione</b>	v.m. 10
Fino al 30 % del tempo del progetto	4
Dal 31% al 70% del tempo del progetto	6
Dal 71% al 100% del tempo del progetto	10

<b>Qualità della prestazione</b>	v.m. 10
Apprezzabile	4
Significativa	7
Elevata	10

La liquidazione del preno avviene sommando la quota individuale in ogni parametro, ottenuta secondo la seguente formula:

$$\text{Fondo previsto} \times \text{punteggio individuale}$$

## Totale dei punti attribuiti

Durante il periodo di svolgimento del piano:

a) non si terrà conto delle assenze per:

- Ferie;
- Permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- Assenze per malattia dovute a infortuni sul lavoro;
- Permessi sindacali retribuiti;
- Riposi compensativi;
- Permessi per donazione di sangue e similari;
- Astensione obbligatoria per maternità.

b) i provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione della quota prevista per l'apporto qualità della prestazione nella misura del:

- 10% in caso di censura;
- 50% per multa con importo non superiore a quattro ore;
- 100 % per sanzioni superiori.

Sono esclusi dalla partecipazione alla produttività collettiva ed individuale:

- a. i dipendenti inseriti negli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, i cui compensi da liquidare nell'anno, per tale specificità, siano superiori al \_\_\_\_\_% della quota di produttività spettante come sopra determinata;
- b. i dipendenti inseriti negli incentivi per attività di progettazione e di pianificazione, i cui compensi da liquidare nell'anno, per tale specificità, siano superiori al \_\_\_\_\_% della quota di produttività spettante come sopra determinata;
- c. il personale per il quale è espressamente esclusa l'applicazione di questo istituto.

I compensi della produttività sono corrisposti con lo stipendio del mese di febbraio dell'anno successivo a quello interessato; la liquidazione è prevista nel mese successivo alla conclusione del piano, quando questo interessa un periodo temporale inferiore all'anno.

Qualora non si raggiunga l'obiettivo prefissato e lo stesso venga raggiunto parzialmente, secondo la valutazione del responsabile del piano e/o del responsabile del servizio, verrà erogata ai partecipanti, la somma percentuale corrispondente alla maggiore produttività, a condizione che l'obiettivo raggiunto sia superiore al 50% di quello prefissato.

Vengono approvati i seguenti progetti-obiettivo:

- OPERAZIONE TRASPARENZA
- ADEGUAMENTO REGOLAMENTO ORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI
- MANUTENZIONE VERDE PUBBLICO E POTATURA
- OTTIMIZZAZIONE RACCOLTA DIFFERENZIATA
- ISTITUZIONE SISTEMA CONTROLLO SISTRI
- RIACCERTAMENTO TRIBUTI
- INSERIMENTO INVENTARIO

## **Art. 14 – Riduzione dell’orario di lavoro**

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o a programmazione plurisettimanale finalizzata all’ampliamento dei servizi all’utenza, è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali, a parità di retribuzione.

Per l’attuazione di quanto sopra, si propone la modifica degli assetti organizzativi dei servizi interessati, attraverso una proposta di attuazione da parte dei Responsabili interessati.

## **Art. 15 – Formazione**

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli Enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia sociale dei servizi, richiedono, da parte dell’Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo ed, in quanto tale, deve diventare un’attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l’Ente.

L’attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l’attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell’intervento formativo.

L’Ente destina per la formazione e l’aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all’1,1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell’esercizio finanziario precedente.

Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:

- a) interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
- b) interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all’acquisizione di “capacità” professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l’obiettivo di creare un terreno favorevole all’introduzione nell’Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.

Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:

- attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell’Ente e nel Settore di riferimento. Il Dirigente/Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull’avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto.

Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

La formazione e l’aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- 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 luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/1994 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Un comitato formato dai dirigenti definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

Il Dirigente/Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa.

Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituiti o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può richiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purchè sia stato rilasciato attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti comma costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

## **Art. 16 – Pari Opportunità**

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della Legge n. 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione.

## **Art. 17 – Interpretazioni autentiche del presente contratto**

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al c.1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta, a mezzo lettera Raccomandata.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.

L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

## **Art. 18 – Norme Finali**

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

Letto, confermato e sottoscritto.

### **LE DELEGAZIONI** **di parte:**

**Pubblica:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SINDACALE**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_