



**COMUNE DI FRANCAVILLA BISIO**

*(Provincia di Alessandria)*

*Via Roma, 10*

15060 FRANCAVILLA BISIO

*Tel. 0143-50122 Fax 0143-350900 – Email: [francavillabisio@virgilio.it](mailto:francavillabisio@virgilio.it)*

*C/C postale 17010158 – P. IVA 00412910069*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
2006-2009**

***Parere Revisore del Conto del 27/12/2009***

***Sottoscritto il 21/04/2010***

***Autorizzazione per la firma deliberazione Giunta Comunale n. 17 del 03/04/2010***

***Inviato A.R.A.N. il 14/04/2010***

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**- Autonomie Locali -**  
**2006-2009**

**ENTE : COMUNE DI FRANCAVILLA BISIO**

*Addì ventuno del mese di aprile dell'anno duemiladieci si sono incontrate presso la sede municipale del Comune di Francavilla Bisio, Via Roma n.10 – 15060 Francavilla Bisio (AL)*

la delegazione di parte pubblica come di seguito composta.:

- CACOPARDO Dr. Francesco – Segretario Comunale del Comune di Francavilla Bisio

e la delegazione sindacale come di seguito composta :

- FPS CISL      ALPA Fabrizio
- R.S.U.        BIANCHI Michela

per la stipula del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato CCDI), composto di 23 pagine e di 29 articoli.

## **INDICE:**

### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Campo di applicazione e vigenza pag. 5

### **TITOLO II - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

Art. 2 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali pag. 5

Art. 3 – Procedure per l’attivazione dei contingenti minimi pag. 7

Art. 4 – Modalità di proclamazione ed effettuazione dello sciopero pag. 7

### **TITOLO III – DIRITTI E LIBERTA’ SINDACALI**

Art. 5 – Permessi sindacali pag. 7

Art. 6 – Diritto di affissione e pubblicità degli atti pag. 7

Art. 7 – Diritto di assemblea pag. 8

### **TITOLO IV – RELAZIONI SINDACALI**

Art. 8 – Principi informativi pag. 8

Art. 9 – Articolazione del sistema di relazioni sindacali pag. 8

### **TITOLO V – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Art. 10 – Pari opportunità pag. 9

Art. 11 – Comitato paritetico sul mobbing pag. 9

Art. 12 – Sicurezza e igiene nell’ambiente di lavoro pag. 9

Art. 13 – Formazione ed aggiornamento pag. 10

Art. 14 – Implicazione in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi pag. 10

### **TITOLO VI – POLITICHE DELL’ORARIO DI LAVORO**

Art. 15 – Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro pag. 10

### **TITOLO VII – ISTITUTI DI CARATTERE ECONOMICO**

Art. 16 – Costituzione del fondo di cui all’art.31 CCNL 22/01/2004 – Anno 2008 pag. 11

Art.17 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31/12/2007 e utilizzo per l’annualità 2008 – Art. 17, comma 2 lett. b) del CCNL del 01/04/1999-Art. 34 CCNL 22/01/2004 pag. 12

Art. 18 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle Indennità di rischio, disagio – Anno 2008 pag. 13

Art. 19 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento di compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - Anno 2008 pag. 13

Art. 20 – Utilizzo delle risorse variabili – Anno 2008 pag. 14

Art. 21 – Riepilogo complessivo delle risorse – Anno 2008 pag. 14

Art. 22 – Costituzione del fondo di cui all’art. 31 ccnl 22/01/2004 – Anno 2009 pag. 14

Art. 23 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31/12/2008 e utilizzo per l'annualità 2009 – art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL dell'01/04/1999 – art. 34 CCNL 22/01/2004	pag. 16
Art. 24 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità di rischio, disagio – Anno 2009	pag. 17
Art. 25 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento di compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - Anno 2009	pag. 17
Art. 26 – Utilizzo delle Risorse Variabili – Anno 2009	pag. 18
Art. 27 – Riepilogo complessivo delle risorse – Anno 2009	pag. 18
Art. 28 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria	pag. 18
Art. 29 – Definizione dei criteri per l'erogazione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	pag. 22

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito denominato "CCDI" si applica al personale del Comune di Francavilla Bisio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato (con esclusione, per quest'ultimo, dell'istituto relativo alle progressioni economiche orizzontali), ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
- 2) Per il personale con contratto di formazione e lavoro le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti. Al personale predetto non è applicabile l'istituto della progressione economica orizzontale.
- 3) Al personale che opera con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato si applicano i benefici derivanti dall'applicazione del presente CCDI relativamente ad istituti di carattere economico, con esclusione dell'istituto della progressione economica orizzontale, e a forme di incentivazione collettiva e/o individuale. A tal fine l'Ente comunicherà all'Agenzia fornitrice le condizioni e i criteri per la determinazione e corresponsione del trattamento accessorio al personale di che trattasi.
- 4) Il presente CCDI ha valenza quadriennale dal 01/01/2006 al 31/12/2009 per la parte normativa, mentre le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL e del presente contratto, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
- 5) Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto o di quello nazionale.
- 6) Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente, sia per la parte normativa che per quella economica, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.
- 7) Il presente CCDI potrà essere modificato attraverso il vigente sistema delle relazioni sindacali in caso di modifiche al CCNL o qualora siano stipulate intese a livello nazionale o intervengano modifiche legislative che influiscano sostanzialmente sui contratti di lavoro.
- 8) Tutte le intese e gli accordi sottoscritti dalle parti nell'ambito della vigenza del presente contratto, si intendono integrativi al medesimo.
- 9) In conformità alla previsione di cui all'art. 67 commi 8 e segg. della Legge n. 133/2008, su apposita sezione del sito istituzionale del Comune, sarà pubblicata in modo permanente tutta la documentazione trasmessa annualmente alla Corte dei Conti per il tramite della Ragioneria dello Stato in materia di contrattazione integrativa.

## **TITOLO II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

### **ART. 2 PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

- 1) Nell'ambito dei servizi essenziali quali elencati, ai sensi della Legge n. 146/1990 come modificata dalla Legge n. 83/2000, all'art. 2 del CCNL in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali sottoscritto il 19/09/2002, è garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, come specificate nella tabella che segue ove sono determinati anche i contingenti di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle predette prestazioni:

SERVIZIO	CATEG.	CONTINGENTE	PRESTAZIONE
STATO CIVILE	D - C	n. 1 dipendente di categoria D o C (personale di cat. C dipendente da Unione di Comuni cui l'Ente aderisce)	Accoglimento delle registrazioni di nascita e morte da svolgere nelle prime due ore della giornata e nell'orario di apertura al pubblico.
ELETTORALE	D - B	Tutto il personale (incluso quello provvisoriamente assegnato al servizio in occasione di consultazioni elettorali) necessario ad assicurare gli adempimenti e le scadenze perentorie. Il numero minimo sarà di volta in volta concordato con la RSU.	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.
CIMITERIALI	D - B	n. 1 Dipendente di categoria D per adempimenti di carattere amministrativo + n. 1 dipendente di categoria B addetto ai servizi tecnici -cimiteriali	Ricevimento e inumazione delle salme
POLIZIA MUNICIPALE	C	n. 1 Agente di P.M. (personale di P.M. dipendente da Unione di Comuni cui l'Ente aderisce)	Attività di P.G., di TSO, di polizia mortuaria, attività antinfortunistica, assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve e situazioni di emergenza.
PROTEZIONE CIVILE	B - D	n. 1 Dipendente di categoria D (personale di cat. D dipendente da Unione di Comuni cui l'Ente aderisce) con funzioni di coordinamento e n. 1 di Categoria B addetto alla squadra tecnico - manutentiva -	Il servizio è posto sotto la direzione dell'autorità locale di Protezione civile.
TECNICO MANUTENTIVI	B - D	n. 1 Dipendente di categoria D (personale di cat. D dipendente da Unione di Comuni cui l'Ente aderisce) con funzioni di coordinamento e n. 1 di Categoria B addetto alla squadra tecnico - manutentiva -	Servizi attinenti a rete stradale (incluso sgombero neve) e fognaria.
PERSONALE	D	n. 1 dipendente di categoria D	Erogazione emolumenti retributivi, erogazione assegni con funzioni di sostentamento, compilazione e controllo distinte versamento contributi previdenziali nelle scadenze di legge, adempimenti con scadenza perentoria in materia di rilevazione e comunicazione dati concernenti lo sciopero. Le suddette prestazioni dovranno essere garantite solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per l'intera giornata lavorativa.

- 2) Le prestazioni minime sopra elencate, con esclusione di quelle riguardanti il Servizio Personale, sono assicurate sia in caso di scioperi brevi, comunque coincidenti con le fasce orarie in cui i servizi essenziali sono erogati in via ordinaria dall'Ente, sia in caso di scioperi indetti per l'intera giornata lavorativa.
- 3) Nelle giornate di sciopero la parte pubblica dovrà astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esonerato dallo sciopero o a quello che non ha aderito allo sciopero.
- 4) Nelle occasioni di sciopero, la parte pubblica si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con le modalità ritenute più opportune.

**ART. 3**  
**PROCEDURE PER L'ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

- 1) Il Segretario Comunale/Responsabile del Servizio Gestione Giuridica del Personale, sentiti i Responsabili di Servizio, in occasione di ogni sciopero, individua con apposito ordine di servizio e con criteri di rotazione, i nominativi del personale inclusi nei contingenti minimi come definiti nel precedente art. 2, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e, perciò, esonerato dall'effettuazione dello sciopero.
- 2) I nominativi di cui al comma 1 sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali e ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.
- 3) Il personale individuato ai sensi del presente articolo, entro 24 ore dal ricevimento della comunicazione, ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso questa sia possibile.

**ART. 4**  
**MODALITA' DI PROCLAMAZIONE ED EFFETTUAZIONE DELLO SCIOPERO**

- 1) In ordine alle modalità di proclamazione ed effettuazione dello sciopero si fa integrale rinvio a quanto previsto dalle Leggi n. 146/1990 e n. 83/2000 e dall'Accordo collettivo nazionale di comparto stipulato in data 19/09/2002.

**TITOLO III**  
**DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI**

**Art. 5**  
**PERMESSI SINDACALI**

- 1) In ordine alle modalità di utilizzo dei permessi sindacali e fermo restando il rispetto del monte ore spettante alla OS di appartenenza ed alla RSU ai sensi delle norme vigenti in materia, si fa rinvio a quanto previsto dal CCNQ del 07/08/1998 e s.m.i.
- 2) In armonia con la previsione di cui alla dichiarazione congiunta n. 4 allegata al CCNL del 22/01/2004, le parti concordano che le riunioni per tutti i livelli di relazioni sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgeranno fuori dall'orario di lavoro. Qualora ciò non fosse possibile per motivate esigenze riferite alla parte pubblica, quest'ultima si impegna ad attivare modalità idonee a consentire al lavoratore l'espletamento del mandato, fermo restando che la partecipazione del lavoratore alle riunioni che dovessero eccezionalmente svolgersi in orario di lavoro non potrà in nessun caso essere considerata attività di servizio.

**ART. 6**  
**DIRITTO DI AFFISSIONE E PUBBLICITA' DEGLI ATTI**

- 1) E' confermata l'istituzione dell'apposito spazio "Riservato al personale" ove i soggetti indicati all'art. 10 del CCNQ del 07/08/1998 hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
- 2) Su richiesta della RSU o delle OO.SS firmatarie del presente CCDI, possono essere pubblicati sul sito web del Comune testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

**ART. 7**  
**DIRITTO DI ASSEMBLEA**

- 1) I dipendenti dell'Ente hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idoneo locale concordato di volta in volta con la parte pubblica, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
- 2) Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea, si rinvia all'art. 2 del CCNQ del 07/08/1998 e s.m.i.

## **TITOLO IV RELAZIONI SINDACALI**

### **ART. 8 PRINCIPI INFORMATORI**

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6-7-8- 42 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.
- 2) Il sistema di relazioni sindacali deve essere improntato a principi di correttezza , buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
- 3) Le parti concordano che è necessario sviluppare una strategia di relazioni sindacali che :
  - serva a ridurre al minimo le conflittualità
  - diventi luogo reale di innovazione organizzativa.

### **ART. 9**

#### **ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, in ordine al quale si fa rinvio all'art. 3 del CCNL del 22/01/2004, si articola nei seguenti istituti:
  - Contrattazione
  - Concertazione
  - Informazione
  - Consultazione
  - Procedure di raffreddamento dei conflitti
- 2) Per le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa si rinvia a quanto disposto dall'art. 4, 2° comma CCNL del 01/04/1999 nonché dall'art.16, comma 1 del CCNL del 31/03/1999.
- 3) Per le materie oggetto di concertazione si fa rinvio all'art.16, comma 2 del CCNL del 31/03/1999 ed all'art. 8 del CCNL del 01/04/1999, come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22/01/2004.
- 4) Per le materie oggetto di informazione si fa rinvio all'art. 7 del CCNL del 01/04/1999 – Si stabilisce, in proposito, che:
  - annualmente, prima dell'approvazione del Bilancio di previsione, l'Ente dà comunicazione delle spese previste per il personale, delle eventuali variazioni della dotazione organica e del programma di assunzioni.
  - nel caso di cui al precedente punto, può essere convocata, qualora richiesta, un'apposita riunione.
- 5) La consultazione è prevista nei casi di cui all'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 e nelle materie previste dal D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i.
- 6) In ordine alle procedure di raffreddamento dei conflitti, fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'art. 11 CCNL del 01/04/1999, si stabilisce quanto segue:
  - nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CCDI, la parte interessata invia all'altra una comunicazione formale con lettera raccomandata A.R.. Quest'ultima deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale;
  - entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta, le parti si incontrano per la definizione consensuale del significato della clausola controversa;
  - l'eventuale accordo di interpretazione sostituisce fin dall'inizio della vigenza del CCDI la clausola controversa, sia negli effetti giuridici che in quelli economici;
  - l'eventuale accordo di interpretazione ha, altresì, effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie da esso regolate.



## **TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **ART. 10 PARI OPPORTUNITA'**

- 1) Al fine di rimuovere le cause che impediscono un effettiva parità tra uomo e donna all'interno dell'Ente viene istituito il Comitato per le pari opportunità che è formato da un componente per ogni organizzazione sindacale firmataria del CCNL, da uno nominato dalla RSU, nonché da un numero di componenti da parte dell'amministrazione, in modo che all'interno vi sia un numero di componenti paritetico. Il 50% dei componenti dovrà essere donna e, al fine di garantire la componente di genere, il numero dei componenti del Comitato verrà adeguato fino a raggiungere la percentuale richiesta.
- 2) L'Ente attiverà proprie risorse, anche attraverso i finanziamenti regionali o della Comunità Europea, al fine di consentire il funzionamento del Comitato.
- 3) Il Comitato provvede all'elaborazione di proposte per favorire effettive pari opportunità che si concretizzano in "azioni positive" oggetto del PAP (Piano Azioni Positive).
- 4) Per la partecipazione al Comitato pari opportunità i componenti non percepiscono alcun compenso.
- 5) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si rinvia all'art. 19 del CCNL del 14/09/2000.

### **ART. 11 COMITATO PARITETICO SUL MOBBING**

- 1) Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore.
- 2) Al fine di contrastare l'insorgenza del fenomeno, l'Amministrazione si impegna a costituire un Comitato Paritetico, anche sotto forma di Comitato unico con altri Enti territorialmente contigui.
- 3) In ordine alle modalità di composizione, alla durata ed ai compiti del Comitato si rinvia a quanto previsto dall'art. 8 del CCNL del 22/01/2004. Per la partecipazione al Comitato, i componenti non percepiscono alcun compenso.
- 4) L'Ente favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento.

### **ART. 12 SICUREZZA E IGIENE NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

- 1) La figura del Datore di Lavoro quale prevista dal D. Lgs. n. 81/2008 viene individuata in conformità a quanto previsto dal vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi nel rispetto dei criteri generali approvati dal Consiglio Comunale ai sensi del D. Lgs. n. 267/2000. Allo stesso, pertanto, devono essere indirizzate tutte le segnalazioni di rito che i lavoratori ritenessero necessarie.
- 2) Le attribuzioni del RLS sono quelle elencate all'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, al quale si rinvia.
- 3) Ai sensi dell'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 è consentito al RLS di disporre del tempo necessario a svolgere il proprio incarico senza perdita di retribuzione e di disporre, altresì, dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni. In assenza di specifiche norme contrattuali nazionali di comparto, le concrete modalità di esercizio delle facoltà attribuite al RLS sono affidate alla Responsabilità del funzionario competente in materia di gestione giuridica del personale.
- 4) Viene, altresì, riconosciuto al RLS il diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
- 5) In ordine alla scelta dei dispositivi di protezione individuale si fa rinvio a quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, in atto aggiornato in base a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008.
- 6) Tutti gli oneri per i controlli sanitari sono a carico del datore di lavoro.
- 7) L'Amministrazione predispone opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

**ART. 13**  
**FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

- 1) L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, e la specializzazione professionale dei dipendenti.
- 2) Per le finalità di cui al comma 1, relativamente all'anno 2009, lo stanziamento previsto è di euro 400,00.
- 3) Il piano formativo annuale coinvolge tutto il personale dipendente e si basa sulla previa ricognizione delle esigenze formative effettuata dal funzionario responsabile di riferimento. Questi assicura, con idonee modalità gestionali, che tutti i dipendenti, a rotazione e sino ad esaurimento dei fondi disponibili, siano coinvolti nelle iniziative formative.
- 4) Nel piano formativo occorre, in ogni caso, tener conto delle priorità per:
  - formazione necessaria per neo assunti o per attivazione di nuovi servizi o per esercizio di nuove funzioni attribuite obbligatoriamente dalla legge;
  - formazione per il RLS ;
- 5) E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti esterni e Agenzie formative, purché essa abbia come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
- 6) Le ore che vengono utilizzate per la formazione e l'aggiornamento professionale sono da considerare a tutti gli effetti orario di servizio.

**ART. 14**  
**IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITA' DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITA'**  
**DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI**  
**ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICI E DELLA DOMANDA DI SERVIZI**

- 1) In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, ad attivazione o ristrutturazione di servizi che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, sarà avviata la fase di consultazione prevista dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

**TITOLO VI**  
**POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

**ART. 15**  
**CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

- 1) Le politiche dell'orario di lavoro dovranno garantire:
  - la funzionalità al servizio e all'utenza esterna;
  - che siano assicurate particolari articolazioni di orario ai dipendenti in particolari e documentate situazioni di difficoltà;
  - ampio ricorso all'utilizzo flessibile dell'orario di lavoro quando lo stesso consenta di contemperare le esigenze dell'Ente e/o dell'utenza con quelle del lavoratore.

**TITOLO VII**  
**ISTITUTI DI CARATTERE ECONOMICO**

**Art. 16**  
**COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004 – ANNO 2008**

- 1) Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2008 risulta così costituito:

1.a) risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate ai sensi dell'art. 31 CCNL 22/01/2004 così composte:

<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO (EURO)</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario dal 1999	15,49
	Art. 15 comma 1 lettera a) - risorse ex art. 31 comma 2 lettere b), c), d), e) del CCNL 06/07/1995	2.167,23
	Art 15 comma 1 lett. b) - risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ex art. 32 del CCNL 06/07/1995 e art. 3 del CCNL 16/07/1996 [(0,50%M.S.1993 € 30879,72)+(0,65% M.S. 1995 € 36850,75)]	393,93
	Art. 15 comma 1 lettera j) - risorse pari allo 0,52% M.S. 1997 € 34655,30	180,21
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 - incremento 1,1% M.S. 1999 € 34869,10	383,57
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 - incremento 0,62% M.S. 2001 € 45041,76	279,26
	Art. 32 comma 2 - incremento 0,50% M.S. 2001 € 45041,76	225,21
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4 comma 1 - incremento dello 0,5% M.S. 2003 € 43.863,00 esclusa quota relativa alla dirigenza (spesa personale < al 39% delle entrate correnti -)	219,32
C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 comma 2 - incremento dello 0,6% M.S. 2005 €51.280,00- esclusa quota relativa alla dirigenza -	307,68
<b>TOTALE (importo convenzionale)</b>		<b>4.171,90</b>
<b>A detrarre per progressioni effettuate a tutto il 31/12/2007</b>		<b>1.412,52</b>
<b>A detrarre indennità di comparto</b>		<b>990,36</b>
<b>Fondo effettivo risorse stabili</b>		<b>1.769,02</b>

1.b) risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL, così composte:

<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO (EURO)</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 2 – integrazione sino ad un massimo dell'1,2% M.S. 1997 € 34655,30	415,87
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale	280,11

	Art. 59 comma 1 - lettera p) D. Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	0,00
	Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96	0,00
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2007	4,64
	Art. 17 – comma 5 - somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dell'esercizio finanziario 2007 che vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.	0,00
C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 comma 3 - incremento fino ad un massimo dello 0.9% M.S. 2005 €51.280,00- esclusa quota relativa alla dirigenza – in quanto il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti inferiore al 25%	461,52
<b>TOTALE</b>		<b>1.162,14</b>

- 1) Le parti convengono di destinare le risorse stabili e quelle variabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei successivi articoli.

#### **ART. 17**

#### **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE A TUTTO IL 31/12/2007 E UTILIZZO PER L'ANNUALITA' 2008- ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DEL 01/04/1999- ART. 34 CCNL 22/01/2004 –**

- 1) Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 16 punto 1.a).
- 2) Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato, vengono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL 22/01/2004. Esse sono destinate, salvo particolari necessità di utilizzo delle risorse stabili scaturenti da accordi nazionali collettivi, al finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.
- 3) Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.
- 4) Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
- 5) L'utilizzo del fondo per progressioni economiche orizzontali a tutto il 31/12/2007 è pari ad **euro 1.412,52**.
- 6) Per l'anno 2008 non vengono destinate ulteriori risorse per l'attivazione di nuove progressioni economiche orizzontali.

**ART. 18**  
**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO, DISAGIO – ANNO 2008**

- 1) L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:
- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio;
  - b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
  - c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;
- 2) Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista (EURO)
ESECUTORE TECNICO CAT. B	1	360,00

**Totale indennità rischio: euro 360,00**

- 3) **INDENNITA' PER ATTIVITA' DISAGIATA:** Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali è stata prevista per il personale operaio con mansioni di autista (n. 1 unità), a decorrere dall'anno 2001, una particolare e differenziata articolazione dell'orario di lavoro che, oltre ad assicurare le prestazioni lavorative dal lunedì al sabato dalle ore 7.30 alle ore 13.30, prevede, attraverso un'organizzazione flessibile dell'orario demandata al Responsabile del Servizio, l'espletamento delle prestazioni lavorative anche in orari particolari, in coincidenza con tutte quelle occasioni in cui viene richiesto un intervento straordinario (sgombero neve, piccole riparazioni difficilmente programmabili, assistenza alle manifestazioni organizzate dal Comune, servizio sostitutivo di trasporto scolastico). **L'indennità per attività disagiata viene, quindi,** corrisposta all'unica unità con qualifica di operaio specializzato e di autista che assicura, attraverso la particolare e differenziata articolazione di orario di cui detto sopra, la copertura del servizio sia nella fascia del mattino che in quella pomeridiana, serale e/o festiva, nonché l'accompagnamento delle scolaresche in occasione di gite didattiche o di centri estivi. Tale indennità sarà corrisposta per il periodo dal **01/01/2008 al 31/12/2008** nella misura individuale di **250 euro**.  
**Totale importo per il periodo dal 01/01 al 31/12/2008: euro 250,00** L'importo effettivo sarà liquidato dal Segretario Comunale previa attestazione del Responsabile del Servizio.

**ART. 19**  
**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - ANNO 2008**

- 1) Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a: **€. 1.159,02**

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2008:

<b>IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2008</b>		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO (EURO)
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lett. d) (rischio)	<b>360,00</b>
	Art. 17 comma 2 lett. e) (attività disagiata)	<b>250,00</b>
<b>TOTALE</b>		<b>610,00</b>

C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	<b>1.159,02</b>
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI</b>		<b>1.769,02</b>

**ART. 20  
UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI – ANNO 2008**

- 1) Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento dei seguenti istituti:
- 1.1) **Contributo attuazione direttiva 2004/38/CE: € 280,11** (unico addetto Responsabile del servizio);
- 1.2) **Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi: €. 2.041,05** Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono, quindi, quantificate complessivamente in **€. 2.041,05** così composte:
- **€. 1.159,02** derivanti dall'impiego di risorse stabili.
  - **€. 882,03** derivanti dall'impiego di risorse variabili.

**ART. 21  
RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE – ANNO 2008**

- 1) Di seguito si riepilogano le risorse del fondo per le risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario **complessivamente utilizzabili** per l'anno 2008.

Descrizione spesa	Importo (euro)
Risorse decentrate stabili	<b>4.171,90</b>
Risorse decentrate variabili	<b>1.162,14</b>
<b>Totale costo contrattaz. coll. decentrata</b>	<b>5.334,04</b>
Fondo Lavoro straordinario	<b>500,96</b>
<b>Totale generale</b>	<b>5.835,00</b>

**Art. 22  
COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004 – ANNO 2009**

- 1) Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2009 risulta così costituito:
- 1.c) risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate ai sensi dell'art. 31 CCNL 22/01/2004 così composte:

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO (EURO)
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario dal 1999	15,49
	Art. 15 comma 1 lettera a) - risorse ex art. 31 comma 2 lettere b), c), d), e) del CCNL 06/07/1995	2.167,23
	Art 15 comma 1 lett. b) - risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ex art. 32 del CCNL 06/07/1995 e	393,93

	art. 3 del CCNL 16/07/1996 [(0,50%M.S.1993 € 30879,72)+(0,65% M.S. 1995 € 36850,75)]	
	Art. 15 comma 1 lettera j) - risorse pari allo 0,52% M.S. 1997 € 34655,30	180,21
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 - incremento 1,1% M.S. 1999 € 34869,10	383,57
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 - incremento 0,62% M.S. 2001 € 45041,76	279,26
	Art. 32 comma 2 - incremento 0,50% M.S. 2001 € 45041,76	225,21
	Incremento 0,20% M.S. 2001 € 45041,76	90,08
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4 comma 1 - incremento dello 0,5% M.S. 2003 € 43.863,00 esclusa quota relativa alla dirigenza (spesa personale < al 39% delle entrate correnti )	219,32
C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 comma 2 - incremento dello 0,6% M.S. 2005 €51.280,00- esclusa quota relativa alla dirigenza -	307,68
<b>TOTALE (importo convenzionale)</b>		<b>4.261,98</b>
<b>A detrarre per progressioni effettuate a tutto il 31/12/2008</b>		<b>1.412,52</b>
<b>A detrarre indennità di comparto</b>		<b>990,36</b>
<b>Fondo effettivo risorse stabili</b>		<b>1.859,10</b>

1.d) risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL, così composte:

<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO (EURO)</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 2 – integrazione sino ad un massimo dell'1,2% monte salari 1997	415,87
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale	86,78
	Art. 59 comma 1 - lettera p) D. Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	0,00
	Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96	0,00
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2008	5,96
	Art. 17 - comma 5 - somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dell'esercizio finanziario 2007 che vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.	0,00

C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 comma 3 - incremento fino ad un massimo dello 0.3% del monte salari anno 2005 esclusa quota relativa alla dirigenza - in quanto il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti inferiore al 25%	0,00
C.C.N.L. 31/07/2009	Art. 4 comma 2 - incremento fino ad un massimo dello 1% del monte salari anno 2007 esclusa quota relativa alla dirigenza - non applicabile poiché l'ente non rientra nei parametri di cui al comma 1 del medesimo art. 4	0,00
<b>TOTALE</b>		<b>510,61</b>

- 2) Le parti convengono di destinare le risorse stabili e quelle variabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei successivi articoli.

### ART. 23

#### **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE A TUTTO IL 31/12/2008 E UTILIZZO PER L'ANNUALITA' 2009 - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'01/04/1999- ART. 34 CCNL 22/01/2004 –**

- 1) Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 16 punto 1.a).
- 2) Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato, vengono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL 22/01/2004. Esse sono destinate, salvo particolari necessità di utilizzo delle risorse stabili scaturenti da accordi nazionali collettivi, al finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.
- 3) Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.
- 4) Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
- 5) L'utilizzo del fondo per progressioni economiche orizzontali a tutto il 31/12/2008 è previsto nell'importo massimo di **euro 1.412,52**.
- 6) Per l'anno 2009 vengono destinate risorse pari a **euro 338,19** per l'attivazione di nuove progressioni economiche orizzontali.

### ART. 24

#### **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO, DISAGIO – ANNO 2009**

- 1) L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:
  - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio;
  - b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
  - c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;
- 2) Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:



Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista (EURO)
ESECUTORE TECNICO CAT. B	1	360,00

**Totale indennità rischio: euro 360,00**

3) **INDENNITA' PER ATTIVITA' DISAGIATA:** Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali è stata prevista per il personale operaio con mansioni di autista (n. 1 unità), a decorrere dall'anno 2001, una particolare e differenziata articolazione dell'orario di lavoro che, oltre ad assicurare le prestazioni lavorative dal lunedì al sabato dalle ore 7.30 alle ore 13.30, prevede, attraverso un'organizzazione flessibile dell'orario demandata al Responsabile del Servizio, l'espletamento delle prestazioni lavorative anche in orari particolari, in coincidenza con tutte quelle occasioni in cui viene richiesto un intervento straordinario (sgombero neve, piccole riparazioni difficilmente programmabili, assistenza alle manifestazioni organizzate dal Comune, servizio sostitutivo di trasporto scolastico). **L'indennità per attività disagiata viene, quindi,** corrisposta all'unica unità con qualifica di operaio specializzato e di autista che assicura, attraverso la particolare e differenziata articolazione di orario di cui detto sopra, la copertura del servizio sia nella fascia del mattino che in quella pomeridiana, serale e/o festiva, nonché l'accompagnamento delle scolaresche in occasione di gite didattiche o di centri estivi. Tale indennità sarà corrisposta per il periodo dal **01/01/2009 al 31/12/2009** nella misura individuale di **250 euro**.

**Totale importo per il periodo dal 01/01 al 31/12/2009: euro 250,00** L'importo effettivo sarà liquidato dal Segretario Comunale previa attestazione del Responsabile del Servizio.

#### ART. 25

#### UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - ANNO 2009

1) Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a: **€ 820,83**

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2009:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2009		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO (EURO)
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio al 01/01/2009	<b>338,19</b>
	Art. 17 comma 2 lett.d) ( rischio)	<b>360,00</b>
	Art. 17 comma 2 lett.e) ( attività disagiata)	<b>250,00</b>
<b>TOTALE</b>		<b>948,19</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	<b>910,91</b>
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI</b>		<b>1.859,10</b>

#### ART. 26

#### UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI - ANNO 2009

1) Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento dei seguenti istituti:

**1.1) Contributo attuazione direttiva 2004/38/CE: € 86,78** (unico addetto Responsabile del servizio);

**1.2) Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi: € 1.334,74** le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono, quindi, quantificate complessivamente in **€. 1.334,74** così composte:

- **€. 910,91** derivanti dall'impiego di risorse stabili.
- **€. 423,83** derivanti dall'impiego di risorse variabili

#### ART. 27

#### RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE – ANNO 2009

2) Di seguito si riepilogano le risorse del fondo per le risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario **complessivamente utilizzabili** per l'anno 2009.

Descrizione spesa	Importo (euro)
Risorse decentrate stabili	<b>4.261,98</b>
Risorse decentrate variabili	<b>510,61</b>
<b>Totale costo contrattazione coll. decentrata</b>	<b>4.772,59</b>
Fondo Lavoro straordinario	<b>500,96</b>
<b>Totale generale</b>	<b>5.273,55</b>

#### ART. 28

#### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.

1) Dato atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 31/07/2009;
- c) con l'art. 34, comma 5 del CCNL 22.01.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. E' valutata ai fini di cui ai successivi punti 6 e 7 l'anzianità conseguita nell'Ente di provenienza.
- e) per poter accedere alle selezioni per progressione orizzontale è richiesta un'anzianità di servizio di ruolo nella categoria di 24 mesi raggiunta alla data del 31/12 dell'anno precedente alla selezione.
- f) ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore, ai sensi dell'art. 9 CCNL dell'11/04/2008, deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
- g) le progressioni che trovano copertura nell'anno di riferimento hanno effetto dal 1° gennaio del medesimo anno, **fatto sempre salvo il principio contrattuale che la valutazione dell'attività e dei risultati è effettuata dal soggetto competente al termine del periodo annuale correlato al procedimento previsto.**
- h) La graduatoria sarà unica per tutte le categorie. A parità di punteggio di valutazione, verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

2) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, come integrati in sede di presente contrattazione decentrata integrativa, sono i seguenti:

### Paragrafo 1

**Categoria A (per tutti i passaggi economici all'interno della categoria):**

- a) **Esperienza acquisita (massimo 10 punti):** 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria – Per ciascuna sanzione disciplinare eventualmente irrogata nel biennio vengono sottratti 0,5 punti;
- b) **Formazione (massimo 30 punti):** da 5 a 10 punti per ogni abilità valutabile nell'ambito dell'equivalenza delle mansioni, ossia: acquisizione o possesso della conoscenza di strumenti complessi di lavoro o di macchine operatrici;
- c) **Qualità della prestazione individuale (massimo 40): il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi di cui all'art. 24 comma 4 lett. c) utilizzata per l'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.**
- d) **Risultati ottenuti nella prestazione (max 20):** il giudizio valutativo è definito dal Responsabile di servizio sulla base dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:
  - Eccellente: 20
  - Ottimo: 16
  - Buono: 12
  - Discreto: 8
  - Minimo: 4

**Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica all'interno della categoria A è di 40 punti.**

### Paragrafo 2

**Posizioni economiche da B1 a B2 e da C1 a C2:**

- a) **Esperienza acquisita (massimo 10 punti):** 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria – Per ciascuna sanzione disciplinare eventualmente irrogata vengono sottratti 0,5 punti;
- b) **Formazione (massimo 20 punti):** 1) partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento ed a seminari nel triennio solare precedente l'anno in cui viene indetta la selezione, anche svolti in forma privata purchè attinenti alle funzioni del profilo professionale, con i seguenti criteri: a) corsi di formazione e/o aggiornamento conclusi con esami : 3 punti fino ad un massimo di **6 punti**; b) corsi di formazione e/o aggiornamento non conclusi con esami, seminari, giornate di studio, convegni : 2 punti fino ad un massimo di **4 punti**; 2) abilità valutabile nell'ambito dell'equivalenza delle mansioni ossia acquisizione o possesso dell'uso di strumenti di lavoro, del computer e/o di banche dati: 5 punti fino ad un massimo di **10 punti**
- c) **Qualità della prestazione individuale (massimo 50): il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi di cui all'art. 24 comma 4 lett. c) utilizzata per l'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.**
- d) **Risultati ottenuti nella prestazione (max 30):** il giudizio valutativo è definito dal Responsabile di Servizio sulla base dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:
  - Eccellente: 30
  - Ottimo: 26
  - Buono: 22
  - Discreto: 18
  - Minimo: 14

**Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni di cui al presente paragrafo è di 50 punti.**

### **Paragrafo 3**

**Posizioni economiche da B2 a B6 e da C2 a C4:**

- a) **Formazione (massimo 20 punti):** 1) partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento ed a seminari nel triennio solare precedente l'anno in cui viene indetta la selezione, anche svolti in forma privata purchè attinenti alle funzioni del profilo professionale, con i seguenti criteri: a) corsi di formazione e/o aggiornamento conclusi con esami : 3 punti fino ad un massimo di **6 punti**; b) corsi di formazione e/o aggiornamento non conclusi con esami, seminari, giornate di studio, convegni : 2 punti fino ad un massimo di **4 punti**; 2) abilità valutabile nell'ambito dell'equivalenza delle mansioni ossia acquisizione o possesso dell'uso di strumenti complessi di lavoro, del computer e/o di banche dati, affidamento incarichi di responsabilità: 5 punti fino ad un massimo di **10** punti. Gli elementi di cui ai precedenti punti 1) e 2) non devono essere già stati oggetto di valutazione per precedenti progressioni economiche già conseguite, inclusi i passaggi di cui al precedente paragrafo 2.
- b) **Qualità della prestazione individuale (massimo 50): il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi di cui all'art. 31 comma 4 lett. c) utilizzata per l'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.**
- c) **Risultati ottenuti nella prestazione (max 30):** il giudizio valutativo è definito dal Responsabile del Servizio sulla base dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:
- Eccellente: 30
  - Ottimo: 26
  - Buono: 22
  - Discreto: 18
  - Minimo: 14

**Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni di cui al presente paragrafo è di 60 punti.**

### **Paragrafo 4**

**Posizioni economiche da B6 a B7 e da C4 a C5 e tutti i passaggi della categoria D**

- a) **Formazione (massimo 20 punti):** 1) corsi di formazione e/o aggiornamento ed a seminari nel triennio solare precedente l'anno in cui viene indetta la selezione, anche svolti in forma privata purchè attinenti alle funzioni del profilo professionale e/o comunque di interesse per l'Ente con i seguenti criteri: a) corsi di formazione e/o aggiornamento conclusi con esami : 3 punti fino ad un massimo di **6 punti**; b) corsi di formazione e/o aggiornamento non conclusi con esami, seminari, giornate di studio, convegni : 2 punti fino ad un massimo di **4 punti**; 2) affidamento incarichi di responsabilità o di incarichi speciali : 5 punti fino ad un massimo di **10** punti. Gli elementi di cui ai precedenti punti 1) e 2) non devono essere già stati oggetto di valutazione per precedenti progressioni economiche già conseguite, inclusi i passaggi di cui al precedente paragrafo 3.
- b) **Qualità della prestazione individuale (massimo 50): a) per il personale non titolare di posizione organizzativa il giudizio valutativo è quello espresso dal Responsabile di Servizio attraverso la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi di cui all'art. 24 comma 4 lett. c) utilizzata per l'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività precisando che il punteggio conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione; b) per il personale titolare di posizione organizzativa il giudizio valutativo è quello espresso dal Segretario Comunale, con il supporto del nucleo di valutazione, sui fattori comportamentali utilizzato per l'erogazione della retribuzione di risultato e approvato nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali precisando che il punteggio**

conseguito e risultante dalla valutazione annuale effettuata sarà rapportato proporzionalmente al punteggio previsto per il presente criterio di valutazione.

- c) **Risultati ottenuti nella prestazione (max 30): a) per il personale non titolare di posizione organizzativa** il giudizio valutativo è definito dal Responsabile di servizio in base all'apporto al raggiungimento degli obiettivi del servizio:
- Eccellente: 30
  - Ottimo: 26
  - Buono: 22
  - Discreto: 18
  - Minimo: 14
- d) per il personale titolare di posizione organizzativa, ferma restando la suddetta scala di giudizio esso è espresso dal Segretario Comunale, con il supporto del Nucleo di Valutazione, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui alla scheda utilizzata per l'erogazione della retribuzione di risultato.

**Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni economiche descritte nel presente paragrafo nonché all'interno della categoria D è di 70 punti.**

Le procedure per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali sono così riepilogate:

- a) La selezione sarà indetta dal Segretario Comunale/Responsabile Servizio Gestione Giuridica del Personale, con avviso da pubblicare all'Albo Pretorio e nello spazio riservato al personale;
- b) Nell'avviso saranno specificati la documentazione richiesta e la data entro cui deve essere presentata la domanda;
- c) L'esame della documentazione sarà effettuata entro i 20 giorni successivi alla presentazione;
- d) La valutazione sarà effettuata dal Segretario Comunale con il supporto del Nucleo di valutazione;
- e) La graduatoria della selezione sarà resa pubblica mediante affissione all'Albo Pretorio e nello spazio riservato al personale;
- f) E' stabilito in giorni 15 il termine entro cui il dipendente potrà proporre ricorso interno, prima di attivare le altre procedure di contenzioso – Il termine entro cui prendere in esame il ricorso e fornire la relativa risposta è di giorni 15 dal ricevimento del ricorso stesso.

## **ART. 29**

### **DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

- 1) L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento dei servizi. L'art. 18 del CCNL del 01/04/1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL del 22/01/2004 specifica che i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli Enti.
- 2) La norma contrattuale come sopra specificata implica con riferimento alla realtà ordinamentale e organizzativa interna del Comune:
  - a) **la definizione nel PEG** (Piano Esecutivo Gestione) con l'individuazione degli obiettivi e delle risorse attribuiti a ciascun servizio ovvero a più servizi congiuntamente (obiettivi intersettoriali). Il PEG è correlato alla Relazione Previsionale e Programmatica: in quest'ultima gli obiettivi sono definiti in forma generale dando rilievo prioritario al mantenimento e consolidamento degli standards qualitativi e quantitativi dei servizi fino a quel momento erogati; il PEG, invece, pur essendo ovviamente collegato alla Relazione previsionale e Programmatica, ne costituisce un livello di approfondimento riportando obiettivi più dettagliati e realistici, quindi maggiormente comprensibili ai lavoratori; in base alle norme di legge e regolamentari interne del Comune compete all'Amministrazione e al Segretario Comunale la predisposizione del piano dettagliato degli obiettivi; è, però, di tutta evidenza che un percorso costruttivo teso all'effettivo incremento della produttività e del miglioramento dei servizi non può prescindere dal coinvolgimento di tutti i

soggetti interessati: Amministrazione Comunale – Segretario Comunale - Responsabili di Servizio – Dipendenti. **Pertanto, il Piano degli Obiettivi viene necessariamente elaborato dal Segretario Comunale previa negoziazione con Amministratori e Responsabili di Servizio in relazione al tipo ed al livello degli obiettivi;**

- b) **la misurabilità degli obiettivi** che si concretizza nell'indicazione dei risultati attesi e di una batteria di indicatori per ciascun obiettivo con la loro eventuale ponderazione;
  - c) **l'attribuzione a ciascun obiettivo di un "peso"** che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo ( di sviluppo – di qualità – di risparmio –di quantità- di routine.) La Giunta definisce la strategicità ed il Segretario Comunale, con il supporto del Nucleo di valutazione, definisce la complessità e il tipo di obiettivo. **La graduazione di tale peso è definita in sede di deliberazione della Giunta Comunale.**
  - d) **lo stretto collegamento degli incentivi a:** 1) grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel PRO; 2) valutazione qualitativa della prestazione individuale e dei risultati.
  - e) **la rilevanza del ruolo del Nucleo di Valutazione** non solo nella fase finale della certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ma in tutte le fasi precedenti nelle quali sia necessario il supporto tecnico di tale organismo.
- 3) Poiché le norme contrattuali prevedono che i Dipendenti vengano valutati sia in base alla qualità della prestazione individuale, cioè ai comportamenti organizzativi, sia in base al raggiungimento degli obiettivi, cioè ai risultati, la quota di fondo incentivante spettante a ciascun dipendente deriva:
- a) dalla definizione della quota di fondo spettante potenzialmente a ciascuna unità di personale, mediante l'attribuzione: **a)** di una quota pari al 70% del fondo incentivante sulla base del numero dei dipendenti e del peso di categoria **con la seguente ponderazione: D: 1 – C: 0.9 – B: 0.8. A: 0,7.** Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale. Alla definizione della quota non concorrono i dipendenti incaricati di posizione organizzativa. **b)** di una ulteriore quota pari al 30% del fondo incentivante sulla base degli obiettivi definiti nel Piano Risorse Obiettivi in base al peso/punteggio ottenuto da ognuno di essi; qualora un obiettivo sia affidato a più unità di risorse umane, anche di unità organizzative diverse, la ripartizione della quota relativa all'obiettivo è effettuata sulla base della partecipazione individuale allo stesso come definito dal successivo comma 4 lett. b).
  - b) dalla verifica ex post della quota effettivamente spettante sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo e, poi, del punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti organizzativi. In tale sede sono considerate le eventuali modifiche alla distribuzione degli obiettivi sulla generalità del personale avvenute nel corso dell'esercizio.
- 4) Il percorso operativo per concretizzare quanto indicato al punto 3) è il seguente:
- a) In sede di approvazione del PEG la Giunta Comunale indica per ogni obiettivo il peso/punteggio relativo alla strategicità. Dopo l'approvazione del PRO le schede che riportano gli obiettivi sono trasmesse dal Segretario Comunale ai Responsabili di riferimento (per eventuali obiettivi intersettoriali, a tutti i Responsabili interessati);
  - b) Ciascun Responsabile, coinvolgendo direttamente i lavoratori, indica per ciascun obiettivo il nome e/o i nomi del personale che vi partecipa e l'apporto previsto per ciascuno; le schede firmate dal Responsabile (tutti i Responsabili interessati per gli obiettivi intersettoriali) e dai dipendenti per presa visione sono presentate al Segretario Comunale il quale, con il supporto del Nucleo di Valutazione, attribuisce il punteggio per il fattore complessità, **determina il punteggio complessivo in base al tipo di obiettivo** e definisce il valore economico da attribuire all'obiettivo; copie delle schede con i valori economici così definiti sono trasmessi ai Responsabili che ne rendono edotti i dipendenti;
  - c) A fine anno e, comunque, non più tardi del 31 gennaio dell'anno successivo, i Responsabili presenteranno al Segretario Comunale: 1) relazione sul grado di raggiungimento conseguito per ciascun obiettivo sulla base degli indicatori predefiniti, specificando il grado effettivo di apporto individuale; 2) scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi in base ai seguenti criteri:

<b>Criterio</b>	<b>Indici</b>	<b>Punteggio attribuibile</b>
Impegno lavorativo e qualità della prestazione	Diligenza Precisione Rispetto dei termini assegnati e delle scadenze	Da 0 a 20
Adattamento operativo alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi	Opera con flessibilità rispetto al rigido mantenimento sia del ruolo assegnato sia dell'articolazione di orario, E' disponibile e si adatta a nuove situazioni .	Da 0 a 20
Orientamento all'utenza	Ha un atteggiamento cortese nei confronti dell'utenza, rivolge attenzione alle esigenze dell'utenza, tiene in considerazione i bisogni e le esigenze dell'utenza sia nello svolgimento dei compiti assegnati sia proponendo soluzioni anche piccole mirate al recepimento dei bisogni degli utenti.	Da 0 a 20
Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità relazionale interna	Cerca di coordinarsi con i colleghi e con i superiori sia nell'espletamento dei compiti assegnati sia per verificare la coerenza del proprio operato rispetto agli obiettivi complessivi assegnati al servizio di appartenenza, mantiene relazioni e collegamenti anche al di fuori del servizio di appartenenza, è disponibile alla collaborazione richiesta da servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 0 a 20
Capacità di iniziativa personale e organizzativa	Capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi connessi all'operatività quotidiana e di selezionare quelli di rilievo tale da richiedere l'attenzione del Responsabile, Capacità propositive per la soluzione delle problematiche riscontrate e sottoposte all'attenzione del Responsabile, Capacità di rimediare ad eventuali errori o inesattezze proprie o di altri colleghi attivandosi direttamente o proponendo la soluzione per rimediare.	Da 0 a 20

- 5) Ultimato il percorso procedurale di valutazione il Segretario Comunale provvederà alla consegna delle schede di valutazione, debitamente vistate dal Nucleo, ai dipendenti interessati ed alla comunicazione ai Responsabili di Servizio delle risultanze finali del procedimento di valutazione.
- 6) Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio, da parte dei soggetti interessati o dei loro rappresentanti sindacali muniti di mandato; il ricorso dovrà essere presentato al Segretario Comunale entro 15 giorni dalla ricezione di copia della scheda di valutazione. Sull'accoglimento o rigetto del ricorso deciderà il Nucleo di Valutazione entro i 15 giorni successivi al ricevimento del ricorso.
- 7) In conformità alle previsioni regolamentari interne del Comune compete al Segretario Comunale l'adozione degli atti gestionali intesi alla liquidazione dei compensi di che trattasi.

**Per l'Amministrazione:**

Segretario Comunale

F.to Francesco Cacopardo

**Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:**

FPS CISL

F.to Fabrizio Alpa

**Per la delegazione sindacale Unitaria**

R.S.U.

F.to Michela Bianchi