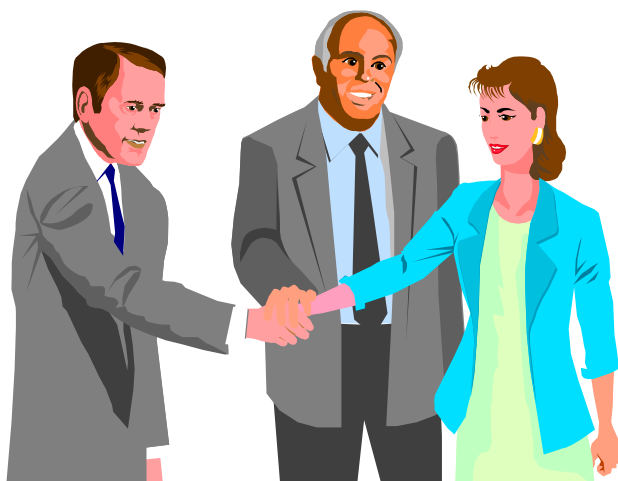


COMUNE DI ALBANO DI LUCANIA
(PROV.DI POTENZA)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del CCNL – comparto Enti Locali 2002-2005



La Giunta Comunale con atto deliberativo n. 30 del 13/04/2005 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I 2002-2005.

COMUNE DI ALBANO DI LUCANIA

(PROVINCIA DI POTENZA)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Comparo Enti Locali

Parte giuridica 2002 - 2005

Parte economica 2002 - 2003

In data 25 FEBBRAIO 2005 presso la sede Comunale la Delegazione Trattante, costituita ai sensi dell'art. 4 del vigente C.C.N.L. e ai sensi dell'art. 40, comma 3 del D. Lgs. N. 165/01 secondo quanto previsto dall'art. 10 del CCNL 01/04/99, e così composta:

- Delegazione di parte pubblica:

Presidente Signor D'Amico Vito (titolare del potere di rappresentanza)

Componente _____

Componente _____

Componente _____

Componente _____(Responsabile del Personale)

- Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

Organizzazioni sindacali territoriali:

R.S.U.

FP CGIL Signora Anna Civita

Signor Adamo Rocco

FPS CISL _____

UIL FPL _____

Ha concordato e sottoscrive quanto segue da rimettere alla Giunta per la sottoscrizione:-

ART. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Albano di Lucania con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dalla data della sua sottoscrizione definitiva salvo diversa indicazione.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto integrativo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali ne procedono ad azioni dirette.
4. L'accordo ha valore fino al 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è integrato di anno in anno per la parte economica. Il presente accordo comprende il biennio economico 2002 - 2003. La parte economica ha validità fino al 31.12.2005.

ART. 2

Conferma degli accordi preesistenti e rinvio¹

Per quanto non espressamente contenuto nel presente contratto si rimanda al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 23/11/2000:

1. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 2 in merito alla rappresentanza sindacale;
2. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 3 in merito alle relazioni sindacali;
3. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 8 in merito ai contingenti di personale atti a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero;
4. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 10 in merito alla mobilità interna;
5. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 11 in merito all'articolazione dell'orario di lavoro;
6. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 13 in merito allo sviluppo delle attività formative e si concorda che per l'anno 2005 è prevista la somma complessiva di €.....?..... (almeno 1% della spesa complessiva del personale relativa all'anno 2003, oltre ai residui impegnati nell'anno precedente);
7. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 21 in merito a progressioni verticali nel sistema di classificazione. La copertura economica che per l'anno 2005 è pari a € ZERO;
8. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 23 in merito alle posizioni organizzative integrato da quanto previsto all'art. 4 del presente accordo;
9. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 24 in merito ai criteri per la valutazione della retribuzione di posizione;
10. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 25 in merito ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

¹ In appendice sono riportati gli articoli richiamati.

11. Si conferma quanto già inteso con il CCDI 1998 - 2001 art. 26 in merito ai compiti che comportano specifiche responsabilità, così come modificato ed integrato dall'art. 36 del vigente CCNL.

ART. 3

Verifica attuazione adempimenti contrattuali

In attuazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 4 del CCNL vigente sono fissate le seguenti scadenze:

- per l'attuazione del punto _____ entro il _____;
- per l'attuazione del punto _____ entro il _____;
- per l'attuazione del punto _____ entro il _____;
- per l'attuazione del punto _____ entro il _____;
- per l'attuazione del punto _____ entro il _____;
- per l'attuazione del punto _____ entro il _____.

ART. 4

Posizioni organizzative apicali

Poiché il Comune di Albano di Lucania è privo di dirigenti si individuano nei titolari delle posizioni apicali i soggetti che possono esercitare responsabilità organizzative anche in regime di part time, ai sensi dell'art. 11 del vigente CCNL ed in attuazione dell'art. 15 del medesimo Contratto.

Le somme necessarie alla retribuzione sono a carico del bilancio dell'ente.

Area	Categoria	Profilo	N.
Ragioneria/Segreteria	D	Responsabile Ufficio	1
Tecnica	C	Responsabile Ufficio	1

ART. 5

Lavoro straordinario

La quota da destinare al lavoro straordinario per l'anno 2004 è di € 8.943,63 (ridotta, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 1.4.99, del 3% rispetto alla spesa dell'anno precedente già liquidato per un importo pari a € 9.220,23).

I risparmi che ammontano a complessivi € 276,60 (almeno il 3% rispetto alla spesa dell'anno precedente) confluiscono nel Fondo Risorse Decentrate di cui al successivo art. 6 e sono destinati a finanziare prioritariamente le progressioni orizzontali.

L'importo così come definito al precedente comma 1 del presente articolo è da ritenersi il limite massimo spendibile.

Di confermare per l'anno 2005 la quota massima spendibile pari € 8.943,63 per lavoro straordinario.

Di stabilire che si procederà alla liquidazione del lavoro straordinario nel mese successivo a ogni trimestre.

ART. 6
Banca delle ore

È istituito la banca delle ore ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14 settembre 2000. Il conto individuale delle ore di straordinario è accantonato a richiesta del dipendente e riportato mensilmente sulla busta paga.

Le ore accumulate possono essere fruite come riposo compensativo a richiesta del lavoratore.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario sono pagate il mese successivo al trimestre delle prestazioni lavorative.

ART. 7
Risorse decentrate

Il fondo per le risorse decentrate è costituito secondo i criteri di cui agli art. 31 e 32 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il fondo è diviso in fondo stabile che ammonta a € _____ e fondo variabile che ammonta a € _____.

Al fine di semplificare il calcolo del fondo si adottano i seguenti schemi:

Fondo anno 2003 Alimentazione (art. 15 comma 1 - complesso delle risorse)e (art.14 ed evidenziate nel precedente art.5)	
Fondo anno 2002 (<i>importo complessivo a lordo di progressioni led e ratei</i>)+ Lavoro straordinario ex art.14	47.013,21
Rivalutazione 1,1% monte salari 1999 (art. 4 CCNL 05/10/01)	3.460,26
Incremento 0,62% monte salari 2001 (art. 32 CCNL 22/01/04)	1.728,73
Incremento 0,50% monte salari 2001 (<i>rispetto delle condizioni di cui all'art. 32 cc 2, 3, 4,5,6</i>)	1.394,14
Risparmi di gestione part-time anno 2002 (20%)	
Risorse aggiuntive art. 43 L. 449/97 (sponsorizzazioni – PEG ecc.)	
Risorse agg. derivanti da finanz. Comunit. e naz.li per quota relativa ad oneri e spese gen.li per progetti affidati agli enti	
Risorse previste da disp. Legge (merloni, notifiche, fino al 10% ICI vedi disposizione ICI - art. 208 codice della strada)	
Importo per straordinario legato a specifici adempimenti di legge Es: calamità naturali, eventi eccezionali, elezioni, ecc.	
Residui fondo anno 2002 compreso la rideterminazione del fondo 2002 così come previsto dai ccnl 01/04/1999 e 05/10/2001	9.530,26*
Fondo personale trasferito	
RIA, ratei 13° mensilità personale cessato	748,01**
Risorse aggiuntive art. 5 CCNL 05/10/01 e dich n. 17 CCNL 22/01/04	
Totale	63.874,83
A Detrarre diff. RIA + ratei 13° personale cessato pari a 1/13	62,34
Totale	63.812,27

* Disponibili per il pagamento € 6.641,54 la restante somma pari a € 2.888,72 dovuta per rideterminazione fondo 2002 sarà messa a disposizione nel bilancio 2005 e sarà utilizzata come economie anni precedenti.

** Disponibile per l'anno 2003 € 685,67 per pensionamento dipendente con decorrenza 01/02/2003.

La somma di € 5.811,79, (Differenza tra fondo rideterminato e fondo previsto in bilancio 2003) dovuta per rideterminazione fondo 2003 sarà prevista nel bilancio 2005 ed utilizzata come economie anni precedenti.

Ente		Riferimenti Contrattuali	
Fondo stabile art. 31 comma 2 - anno 2004			
Artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004 con riferimento agli art.4 e 15 CCNL 05/10/2001 e art. 15 CCNL 1/04/1999			
1	Fondo anno 2003 (compreso il fondo per lo straordinario ex art. 14 CCNL 1/04/99 così come previsto nell'art.5 pari a € 8.943.63)	54.067,97	CCNL 01/04/99 art. 15 c 1 lett. a, b, c, g, h, m
2	Incremento 0,62% monte salari 2001	1.728,73	art. 32 c.1
3	Incremento 0,50% monte salari 2001 (verificare il rispetto delle condizioni di cui all'art. 32 cc 2, 3, 4,5,6)	1.394,14	art. 32 cc. 2, 3, 4, 5, 6
4	Incremento 0,20% monte salari 2001 per alte professionalità	557,66	art. 32 c. 7 (dichiarazione a verbale CGIL CISL e UIL)
5	Trattamento economico accessorio personale trasferito all'Ente		CCNL 01/04/99 art. 15 c 1 lett. L
6	Fondo per incremento dotazione organica		CCNL 1/04/99 art. 15 c. 5
7	Risparmio riduzione posti dirigenti (max 0,20% monte salari dirigenza anno 2003)		CCNL 01/04/99 art. 15 c.1 lett. i
8	Risparmio per trattamento economico difforme del personale cessato dal servizio (R.I.A. e ratei 13° mensilità).		CCNL 01/04/99 art. 15 c.1 lett f e art. 21
9	Risparmi di cui al precedente art. 5 comma 2	276,60	Art. 31 CCNL 22/01/04
Totale fondo stabile		58.025,10*	
Fondo Variabile art. 31 comma 3 – anno 2004			
Artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004 con riferimento agli art.4 e 15 CCNL 05/10/2001 e art. 15 CCNL 1/04/1999			
10	Residui F.E.S. anno 2003		CCNL 1/4/99 art. 17 c. 5
11	Progetti finalizzati a nuovi servizi senza incremento di personale		CCNL 1/4/99 art 15 c. 5
12	Integrazione disponibilità di bilancio contrattazione integrativa previa verifica (max. 1,2 % monte salari '97)		CCNL 1/4/99 art. 15 c. 2 e c. 4
13	Risorse previste da disp. Legge (Merloni, notifiche, fino al 10% ICI vedi disposizione ICI - art. 208 codice della strada)		CCNL 01/04/99 art. 15 c1 lett. k
14	Straordinario per adempimenti di legge e eventi eccezionali		CCNL 1/4/99 art. 14 e CCNL 22/01//04 art. 40
15	Risorse aggiuntive art. 43 L. 449/97 (sponsorizzazioni - PEG ecc.)		CCNL 1/4/99 art. 15 c.1 lett. d
16	Incremento su risparmi per part-time anno 2004		CCNL 1/4/99 art. 1 c. 59 (L. 662/96)
17	Quota parte su spese per notifiche		CCNL 14/09/2000 art. 54
18	Ulteriore incremento 0,50 % su monte salari 2001		CCNL 22/01/04 art. 32 c. 6
Totale fondo variabile			

La somma di € 4.155,83, (Differenza tra fondo rideterminato e fondo previsto in bilancio 2004) dovuta per rideterminazione fondo 2004 sarà prevista nel bilancio 2005 ed utilizzata come economie anni precedenti

Ente		Riferimenti Contrattuali	
Fondo stabile art. 31 comma 2 - anno 2005			
Artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004 con riferimento agli art.4 e 15 CCNL 05/10/2001 e art. 15 CCNL 1/04/1999			
1	Fondo anno 2004 (compreso il fondo per lo straordinario ex art. 14 CCNL 1/04/99 così come previsto nell'art.5 pari a € 8.943.63)	58.025,10	CCNL 01/04/99 art. 15 c 1 lett. a, b, c, g, h, m
2	Incremento 0,62% monte salari 2001	0	art. 32 c.1
3	Incremento 0,50% monte salari 2001 (verificare il rispetto delle condizioni di cui all'art. 32 cc 2, 3, 4,5,6)	0	art. 32 cc. 2, 3, 4, 5, 6
4	Incremento 0,20% monte salari 2001 per alte professionalità	0	art. 32 c. 7 (dichiarazione a verbale CGIL CISL e UIL)
5	Trattamento economico accessorio personale trasferito all'Ente		CCNL 01/04/99 art. 15 c 1 lett. L
6	Fondo per incremento dotazione organica		CCNL 1/04/99 art. 15 c. 5
7	Risparmio riduzione posti dirigenti (max 0,20% monte salari dirigenza anno 2003)		CCNL 01/04/99 art. 15 c.1 lett. i
8	Risparmio per trattamento economico difforme del personale cessato dal servizio (R.I.A, e ratei 13° mensilità).	0	CCNL 01/04/99 art. 15 c.1 lett f e art. 21
9	Risparmi di cui al precedente art. 5 comma 2	0	Art. 31 CCNL 22/01/04
Totale fondo stabile		58.025,10	
Fondo Variabile art. 31 comma 3 – anno 2005			
Artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004 con riferimento agli art.4 e 15 CCNL 05/10/2001 e art. 15 CCNL 1/04/1999			
10	Residui F.E.S. anni precedenti da prevedere in bilancio 2005	12.856,34	CCNL 1/4/99 art. 17 c. 5
11	Progetti finalizzati a nuovi servizi senza incremento di personale		CCNL 1/4/99 art 15 c. 5
12	Integrazione disponibilità di bilancio contrattazione integrativa previa verifica (max. 1,2 % monte salari '97)		CCNL 1/4/99 art. 15 c. 2 e c. 4
13	Risorse previste da disp. Legge (Merloni, notifiche, fino al 10% ICI vedi disposizione ICI - art. 208 codice della strada)		CCNL 01/04/99 art. 15 c1 lett. k
14	Straordinario per adempimenti di legge e eventi eccezionali		CCNL 1/4/99 art. 14 e CCNL 22/01//04 art. 40
15	Risorse aggiuntive art. 43 L. 449/97 (sponsorizzazioni - PEG ecc.)		CCNL 1/4/99 art. 15 c.1 lett. d
16	Incremento su risparmi per part-time anno 2004		CCNL 1/4/99 art. 1 c. 59 (L. 662/96)
17	Quota parte su spese per notifiche		CCNL 14/09/2000 art. 54
18	Ulteriore incremento 0,50 % su monte salari 2001		CCNL 22/01/04 art. 32 c. 6
Totale fondo variabile		12.856,34	

ART. 8

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per gli anni 2003,2004 e 2005, le risorse negli importi determinati e meglio prima evidenziati saranno utilizzati come segue:-

Fondo € 63.812,33 - € 8.700,51 Risorse disponibili dal 2005 = 55.111,82			Riferimenti contrattuali
Utilizzo Fondo anno 2003			
1	Lavoro Straordinario già liquidato	9.220,23	
2	Indennità di comparto	1.790,98	CCNL 22/01/04 art. 33
3	Progressioni orizzontali già assegnate	17.923,33	CCNL 22/01/04 art. 34
4	Nuove Progressioni orizzontali		CCNL 22/01/04 art. 35
5	Indennità di turno		CCNL 22/01/04 art. 36
6	Indennità di rischio già liquidato con vecchi importi € 10,33	681,78	
7	Indennità di rischio da liquidare e adeguare a €20,66	681,78	CCNL 22/01/04 art. 41
8	Indennità di disagio		CCNL 22/01/04 art. 36
9	Indennità di reperibilità		CCNL 22/01/04 art. 36
10	Indennità di responsabilità n. 5 unità cat.C	5164,57	CCNL 22/01/04 art. 36
11	Indennità di maneggio valori		CCNL 22/01/04 art. 36
12	Indennità di vigilanza		CCNL 22/01/04 art. 16
13	Produttività	19.649,15	CCNL 22/01/04 art. 37
14	Straordinario per adempimenti di legge e eventi eccezionali		CCNL 22/01/04 art. 40
15	Risorse previste da disp. Legge (Merloni, notifiche, fino al 10% ICI vedi disposizione ICI - art. 208 codice della strada)		
16	Progetti finalizzati a nuovi servizi senza incremento di personale		
17	Posizioni organizzative (enti con dirigenza)		
18	Fondo per alta professionalità		CCNL 22/01/04 art. 31 c. 7
Totale		55.111,82	

Fondo € 58.025,10 - € 4.155,83 disponibili dal 2005= € 53.869,27			Riferimenti contrattuali
Utilizzo Fondo anno 2004			
1	Lavoro straordinario nel limite massimo (art.5)	8.943,63	
1	Indennità di comparto	7.195,68	CCNL 22/01/04 art. 33
2	Progressioni orizzontali già assegnate	17.917,46	CCNL 22/01/04 art. 34
3	Nuove Progressioni orizzontali		CCNL 22/01/04 art. 35
4	Indennità di turno		CCNL 22/01/04 art. 36
5	Indennità di rischio	2.160,00	CCNL 22/01/04 art. 41
6	Indennità per specifiche responsabilità c.2 art.36	1.200,00	CCNL 22/01/04 art. 36
7	Indennità di reperibilità		CCNL 22/01/04 art. 36
8	Indennità di responsabilità	10.000,00	CCNL 22/01/04 art. 36
9	Indennità di maneggio valori		CCNL 22/01/04 art. 36
10	Indennità di vigilanza		CCNL 22/01/04 art. 16
11	Produttività	6.452,50	CCNL 22/01/04 art. 37
12	Straordinario per adempimenti di legge e eventi eccezionali		CCNL 22/01/04 art. 40
13	Risorse previste da disp. Legge (Merloni, notifiche, fino al 10% ICI vedi disposizione ICI - art. 208 codice della strada)		
14	Progetti finalizzati a nuovi servizi senza incremento di personale		
15	Posizioni organizzative (enti con dirigenza)		
16	Fondo per alta professionalità		CCNL 22/01/04 art. 31 c. 7
Totale		53.869,27	

Fondo € 58.025,10 + € 12.856,34 economie anni precedenti = € 70.881,44			Riferimenti contrattuali
Utilizzo Fondo anno 2005			
1	Lavoro Straordinario nel limite massimo (art.5)	8.943,63	
1	Indennità di comparto	7.196,64	CCNL 22/01/04 art. 33
2	Progressioni orizzontali già assegnate	17.923,00	CCNL 22/01/04 art. 34
3	Nuove Progressioni orizzontali	7.755,35	CCNL 22/01/04 art. 35
4	Indennità di turno		CCNL 22/01/04 art. 36
5	Indennità di rischio	2.160,00	CCNL 22/01/04 art. 41
6	Indennità per specifiche responsabilità c.2 art.36	1.200,00	CCNL 22/01/04 art. 36
7	Indennità di reperibilità	2.231,28	CCNL 22/01/04 art. 36
8	Indennità di responsabilità	10.000,00	CCNL 22/01/04 art. 36
9	Indennità di maneggio valori		CCNL 22/01/04 art. 36
10	Indennità di vigilanza		CCNL 22/01/04 art. 16
11	Produttività	13.471,54	CCNL 22/01/04 art. 37
12	Straordinario per adempimenti di legge e eventi eccezionali		CCNL 22/01/04 art. 40
13	Risorse previste da disp. Legge (Merloni, notifiche, fino al 10% ICI vedi disposizione ICI - art. 208 codice della strada)		
14	Progetti finalizzati a nuovi servizi senza incremento di personale		
15	Posizioni organizzative (enti con dirigenza)		
16	Fondo per alta professionalità		CCNL 22/01/04 art. 31 c. 7
Totale		70.881,44	

ART 9

Disposizione speciale

Ai fini dell'effettiva applicazione dell'art. 39 del CCNL 22 gennaio 2004, al personale interessato, si applica il solo elemento dell'esperienza acquisita.

ART 10

Massa vestiaria

L'Amministrazione si impegna a fornire periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale la massa vestiaria (estiva e invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi della legge 626/94 e successive modifiche e integrazioni, da stabilire con apposito regolamento, per le seguenti categorie professionali:

- Operatori, collaboratori, Autisti, Cuoco, ausiliari di cucina e Vigili;

Al fine di prevenire l'insorgenza e il diffondersi di infezioni, l'amministrazione si farà carico dell'onere del lavaggio della massa vestiaria (Cassazione sentenza n. 11139/98).

ART 11

Criteri per l'assegnazione del fondo incentivante la produttività

L'importo destinato a finanziare la produttività collettiva sarà ripartito e liquidato nel mese successivo ad ogni trimestre (Aprile, luglio, Ottobre e Gennaio) con l'utilizzo della seguente scheda:

Determinazione della quota teorica per l'applicazione della scheda					
Importo destinato a finanziare la produttività collettiva (a)					10.000,00
Cat.	Parametro (b)	Dipendenti (c)	Prodotto (d=b*c)	Quota teorica annua (a : totale d) per dipendente	esempio di calcolo su €10.000,00
A	100	6	600	584,80	
B	130	2	260	760,23	
C	170	5	850	994,15	
D	200	-	-	1.169,59	
Totale		13	1.710		

L'importo complessivo a tale scopo destinato sarà assegnato a ciascun settore/servizio in rapporto al numero di dipendenti in servizio tenuto conto delle categorie di appartenenza.

La somma teorica spettante a ciascun dipendente sarà liquidata nel mese successivo ad ogni trimestre (Aprile, Luglio, Ottobre e Gennaio) collegandola sia alla presenza in servizio del mese di riferimento e sia ai parametri riferiti all'attitudine, alla partecipazione, al rispetto dei tempi ed alla professionalità come da scheda allegata (A) al presente articolo.

Le somme non attribuite saranno ripartite, a fine anno, tra i dipendenti dello stesso servizio/ settore con le medesime modalità.

Allegato (A)

<u>SCHEDA DI VALUTAZIONE</u>						
Mese di _____						
A) Produttività						
Matr	Cognome e Nome	Cat.	Ufficio	Servizio	U.O	Q. Teorica
A1) Fattori di Valutazione						
1	Attitudine	St.	1	2	3	4
2	Partecipazione	St.	1	2	3	4
3	Rispetto dei tempi	St.	1	2	3	4
4	Professionalità	St.	1	2	3	4
Totale punti					Importo teorico max (a)	€
Giornate lavorate (b)			Giornate lavorative del mese (c)		Importo spettante (a*b/c)	
B) – Straordinario						
		ore effettuate		paga oraria		Importo spettante
						€
C	RISCHIO	si	no			€
D	DISAGIO	si	no			€
E	ALTRO	si	no			€
					Importo spettante	€
Totale generale						€

**ART. 12
Indennità**

L'indennità annuale di cui all'art. 36 comma 1° del vigente CCNL viene assegnata al personale delle categorie B e C che ricopre i compiti specificati nell'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 01/04/1999 e corrisposta mensilmente, per 12 mensilità, con l'osservanza della seguente graduazione :-

CATEGORIA B EURO 1.000,00 ANNUA
 CATEGORIA C EURO 1.800,00 ANNUA ;

Per l'anno 2003 l'indennità di cui all'art.17 comma 2 lettera f) sarà valutata per la categoria C così come stabilito e secondo la scheda di valutazione allegata all'accordo integrativo decentrato del 23 novembre 2000, e nei valori massimi di € 1.032,91. Eventuali economie non liquidate andranno ad incrementare il fondo variabile per l'anno 2005.

L'indennità annuale di cui all'art. 36 comma 2° del vigente CCNL viene assegnata al personale delle categorie B, C e D con compiti e specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'Ente, di cui alle qualifiche /profilo indicate nella successiva tabella;

Tipo indennità	Profilo/Mansioni	Importo mensile	Importo annuale
Art.36 comma 2° CCNL	Ufficiale Stato Civile	25,00	300,00
	Responsabile servizio elettorale	25,00	300,00
	Responsabile protezione civile	25,00	300,00
	Responsabile RUPAR-Urp e Socio Assistenziale	25,00	300,00

Le indennità da corrispondere al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente con apposito provvedimento;

Per l'anno 2003 l'indennità di rischio è pari a euro 20,66 e con decorrenza dal 31 Dicembre 2003 è rideterminata in euro 30,00 mensili lorde (art. 41 CCNL 22/1/2004);

Si concorda che le altre indennità sono assegnate secondo la seguente tabella che indica le mansioni/profilo e l'importo corrispondente, individuate con atto deliberativo _____ N° ____ del _____:-

Tipo indennità	Profilo/Mansioni	Importo	Costo presunto annuo
Disagio			
Turno			
Reperibilità	Uff.Stato civile, Elettricista, Custode Cimitero e Squadre protezione civile	€ 10,33 per 12 ore di reperibilità giornaliera art.23 ccnl 14/09/2000	Costo annuo presunto per 4 unità per massimo 6 giorni al mese € 2.975,04 *
Maneggio valori			
Altre			

* Per l'anno 2005 si stabilisce con decorrenza Aprile e dietro predisposizione del calendario di reperibilità. La somma occorrente per l'anno 2005 è pari a € 2.231,28. Eventuali economie confluiranno nel fondo per la produttività collettiva.

ART. 13

Progressioni economiche all'interno della categoria criteri di gestione

Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i settori e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi.

Le parti concordano di effettuare una selezione con decorrenza 01 gennaio 2005;

Le parti convengono di indicare nella seguente tabella i criteri a cui fare riferimento e la loro pesatura per la progressione di carriera.

Successivamente vengono riportate le definizioni e le modalità di attribuzione.

PESATURA DEI DIVERSI CRITERI PRESI A RIFERIMENTO

Categoria	Esperienza' Acquisita "Elementi Oggettivi"		Scheda di valutazione "Elementi di Valutazione" Attitudine, Partecipazione,rispetto dei tempi e professionalità				Totale
	Anzianità di servizio	Titoli culturali e formativi	Attitudine	Partecipazione	Rispetto dei tempi	Professionalita	
A1 ▶ A2	40	===	20	20	20	==	100
A2 ▶ A3	25	10	20	20	25	==	100
A3 ▶ A4	25	10	20	20	25	==	100
A4 ▶ A5	25	10	20	20	25	==	100
B1 ▶ B2	15	10	25	25	25	==	100
B2 ▶ B3	==	10	25	25	20	20	100
B3 ▶ B4	==	10	25	25	20	20	100
B4 ▶ B5	==	10	20	25	20	25	100
B5 ▶ B6	==	10	20	25	20	25	100
B6 ▶ B7	==	10	20	25	20	25	100
C1 ▶ C2	==	10	20	25	20	25	100
C2 ▶ C3	==	10	20	20	20	30	100
C3 ▶ C4	==	10	20	20	20	30	100
C4 ▶ C5	==	10	20	20	15	35	100
D1 ▶ D2	==	10	20	20	15	35	100
D2 ▶ D3	==	10	20	20	15	35	100
D3 ▶ D4	==	10	20	20	20	30	100
D4 ▶ D5	==	10	20	20	20	30	100
D5 ▶ D6	==	10	15	25	15	35	100

1) Il punteggio relativo all'esperienza è attribuito come segue:

- Per la categoria A il servizio prestato nella medesima categoria, viene valutato 6 punti per anno e 0,50 per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni e per un totale massimo previsto nelle varie posizioni economiche;
- Per la categoria B il servizio prestato nella medesima categoria, viene valutato 3,60 punti per anno e 0,30 per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni e per un totale massimo previsto nelle varie posizioni economiche;

- Il servizio prestato nelle categorie inferiori, viene valutato 1,80 punti per anno e 0,15 per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni ;
- Al personale di cui all'art. 7 comma 3 e comma 4 del CCNL 31/3/99 per servizio prestato nella medesima categoria si intende, rispettivamente, quello prestato nella 1 e 2 qualifica funzionale e nella 5 qualifica funzionale.
- Per la valutazione dell'anzianità di servizio si fa riferimento all'anzianità non valutata nelle precedenti selezioni;
- Valutazione dei titoli culturali acquisiti successivamente all'attribuzione della posizione economica in godimento e, pertanto, non valutati nelle precedenti selezioni:
- Altri Diplomi punti 2;
- Laurea breve o diploma di specializzazione post licenza media superiore punti 1;
- Arricchimento professionale conseguito nella categoria di appartenenza, derivante dalla partecipazione ad attività di formazione previste o meno nel piano delle attività formative predisposto dall'ente, partecipazione a seminari o convegni e autoformazione punti massimo 7 (sette) così suddiviso:-
 - a) Per formazione o autoformazione punti massimo 5 (cinque);
 - b) Per partecipazione fino a 3 seminari o convegni formativi , punti 1(uno), oltre punti 2 (due);

Gli elementi complessivi di cui ai punti a) e b) sono dichiarati con autocertificazione ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e prodotta dagli interessati relativamente alle categorie B,C e D; Per la categoria A gli elementi saranno acquisiti d'ufficio.

2) Il punteggio relativo alla scheda di valutazione, già adottata nelle precedenti selezioni ed allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A), per attitudine, partecipazione, rispetto dei tempi e professionalità è attribuito nei valori massimi individuati nella tabella per le varie categorie e posizioni economiche;

- Per attitudine si intende la capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi;
- Per partecipazione si intende la propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Per rispetto dei tempi si intende il grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Per professionalità si intende la capacità d'iniziativa e propositiva volta al problem solving.

La valutazione si riferisce all'ultimo triennio;

Per il personale comandato la scheda di valutazione sarà a cura dell'ente di utilizzazione e secondo la disciplina prevista nel presente accordo;

Le schede di valutazione saranno predisposte dal responsabile dell'ufficio Segreteria/Ragioneria e controfirmate dal segretario Comunale , mentre la scheda di valutazione del Responsabile dell'Ufficio Segreteria/Ragioneria sarà predisposta dal Segretario Comunale .

3) La selezione è superata con il raggiungimento di almeno 51 punti.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

In caso di parità in graduatoria, le parti ricercheranno le risorse per consentire il passaggio di tutte le figure professionali interessate.

La selezione sulla base dei criteri individuati, sarà svolta normalmente con riferimento al 31 dicembre di ogni anno, per l'anno in corso il riferimento al 31 dicembre 2004, con verifica preventiva dalle OO.SS. e dalle R.S.U. e pubblicata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo, a cura dall'Ufficio del Personale.

L'insorgere di eventuali contestazioni, sarà oggetto di esame congiunto per individuare possibili soluzioni condivise.

ART. 14

Interpretazione autentica

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

La parte interessata invia all'altra richiesta scritta a mezzo raccomandata contenente una sintetica descrizione dei fatti e delle circostanze da interpretare.

Le decisioni conseguenti sono adottate entro e non oltre 10 giorni dalla definizione della controversia.

ART. 15

Norma finale

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato 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 di livello nazionale.

ALLEGATO A

**COMUNE DI ALBANO DI LUCANIA
(PROV. DI POTENZA)**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL
PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA “A,B,C E D”
AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
ALL’INTERNO DELLE CATEGORIE DI APPARTENENZA
ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2004**

POSIZIONE FUNZIONALE DEL DIPENDENTE

Signor..... nato/a ail
C.F..... data di assunzioneattualmente
Inquadrato nella categoria e posizione economica dal 01 novembre 2000 con anzianità pari
a anni 4 e mesi 2 .

Elementi di Valutazione

Categoria	Esperienza' Acquisita “Elementi Oggettivi”		Scheda di valutazione “Elementi di Valutazione” Attitudine, Partecipazione,rispetto dei tempi e professionalità				Totale
	Anzianità di servizio	Titoli culturali e formativi	Attitudine	Partecipazione	Rispetto dei tempi	Professionalità	
A1 ▶ A2	40	===	20	20	20	==	100
A2 ▶ A3	25	10	20	20	25	==	100
A3 ▶ A4	25	10	20	20	25	==	100
A4 ▶ A5	25	10	20	20	25	==	100
B1 ▶ B2	15	10	25	25	25	==	100
B2 ▶ B3	==	10	25	25	20	20	100
B3 ▶ B4	==	10	25	25	20	20	100
B4 ▶ B5	==	10	20	25	20	25	100
B5 ▶ B6	==	10	20	25	20	25	100
B6 ▶ B7	==	10	20	25	20	25	100
C1 ▶ C2	==	10	20	25	20	25	100
C2 ▶ C3	==	10	20	20	20	30	100
C3 ▶ C4	==	10	20	20	20	30	100
C4 ▶ C5	==	10	20	20	15	35	100
D1 ▶ D2	==	10	20	20	15	35	100
D2 ▶ D3	==	10	20	20	15	35	100
D3 ▶ D4	==	10	20	20	20	30	100
D4 ▶ D5	==	10	20	20	20	30	100
D5 ▶ D6	==	10	15	25	15	35	100

“Attitudine” capacità di adattamento all’ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi (v.m.p. indicato nella categoria e posizione economica);

- scarsa con resistenza _____
- scarsa senza resistenza _____
- significativa senza asseccamento..... _____
- significativa con asseccamento _____
- rilevante senza partecipazione attiva _____
- elevata senza governo _____
- elevata con governo _____

PUNTEGGIO =====

“Partecipazione” propensione ai rapporti con l’utenza ed allo sviluppo collaborativo (v.m.p. indicato nella categoria e posizione economica);

- scarsa senza trend recuperativi _____
- scarsa con trend recuperativi _____
- significativa senza trend migliorativi _____
- significativa con trend migliorativi _____
- rilevante senza trend migliorativi _____
- rilevante con trend di miglioramento _____
- elevata senza trend d’incremento qualitativo _____
- elevata con trend d’incremento qualitativo _____

PUNTEGGIO =====

“Rispetto dei tempi” grado di puntualità e di precisione nell’assolvimento delle prestazioni (v.m.p. indicato nella categoria e posizione economica);

- scarso senza impegno profuso _____

scarso con impegno profuso _____

minimo senza impegno profuso _____

minimo con impegno profuso _____

significativo senza impegno profuso _____

significativo con impegno profuso _____

rilevante senza impegno profuso _____

rilevante con impegno profuso _____

massimo senza impegno profuso _____

massimo con impegno profuso _____

PUNTEGGIO =====

“Professionalità” capacità d’iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving (v.m.p. indicato nella categoria e posizione economica);

scarsa e non attivata _____

scarsa ed attivata _____

apprezzabile e non impiegata _____

apprezzabile ed impiegata _____

rilevante e non sviluppata..... _____

rilevante e sviluppata _____

elevata e non applicata _____

elevata ed idoneamente applicata _____

PUNTEGGIO =====

Data

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Elementi Oggettivi

Anzianità di servizio nella categoria pari a anni _____ e mesi _____ = _____
(v.m.p. indicato nella categoria e posizione economica);

Titoli culturali e formativi non valutati nelle precedenti selezioni:-

Altri diplomi (v.m.p. 2) = _____

Laurea breve o diploma di specializzazione post licenza media sup. (v.m.p. 1) = _____

Arricchimento professionale punto a) formazione o autoformazione (v.m.p.) 5 = _____

Arricchimento professionale punto b) seminari o convegni formativi ,
fino a 3 , punti 1 (uno) , oltre 3 punti 2 (due)= _____

PUNTEGGIO =====

Data

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

RIEPILOGO ELEMENTI VALUTATIVI

1. SCHEDA ELEMENTI DI VALUTAZIONE = PUNTI _____

2. ELEMENTI OGGETTIVI = PUNTI _____

TOTALE PUNTEGGIO =====

Requisiti per accedere alla nuova posizione economica secondo i criteri di cui ai punti 1 e 2 è aver raggiunto almeno 51 punti .

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO SEGRETERIA/RAGIONERIA

VISTA la valutazione complessiva e tenuto conto dei requisiti si procede all'attribuzione della nuova posizione economica Con decorrenza 01 Gennaio 2005 e manda la presente scheda di valutazione all'ufficio preposto per gli adempimenti consequenziali.

Albano di Lucania li

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO
SEGRETERIA/RAGIONERIA

Indice

Art. 1 - Campo di applicazione e durata	2
Art. 2 Conferma degli accordi preesistenti e rinvio.....	2
Art. 3 Verifica attuazione adempimenti contrattuali	3
Art. 4 Posizioni organizzative apicali.....	3
Art. 5 Lavoro straordinario	3
Art. 6 Banca delle ore	3
Art. 7 Risorse decentrate.....	4-6
Art. 8 Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2003...7	
Anno 2004	8
Anno 2005	9
Art. 9 Disposizione speciale	9
Art. 10 Massa vestiaria	9
Art. 11 Criteri per l'assegnazione del fondo incentivante la produttività.....	10
SCHEDE DI VALUTAZIONE11
Art. 12 Indennità.....	11-12
Art. 13 Progressioni economiche all'interno della categoria criteri di gestione.....	13-15
Art. 14 Interpretazione autentica	15
Art. 15 Norma finale.....	15
ALLEGATO "A" SCHEDE VALUTAZIONI	16-19
Appendice	21-31

ARTICOLI DELLA PIATTAFORMA 1998-2001 RICHIAMATI NEL PRESENTE CCDI

CCDI 1998-2001

ART. 2

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE

La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL e dalle R.S.U..

Le ore di permesso sindacale delle R.S.U. e dei dirigenti sindacali dipendenti dello stesso ente necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, sono a carico dell'Ente.

Al fine di agevolare una sempre maggiore partecipazione dei lavoratori, per quelli impegnati in attività a ciclo continuo essenziale, si prevede l'utilizzo delle 12 ore annue di assemblea, anche fuori orario di lavoro con recupero delle ore certificate.

Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal CCNL.

La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alle R.S.U. (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) che documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

Art. 3

Le relazioni sindacali

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 (materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa); dall'art. 5 (tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa) dall'art. 6 (contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale), dall'art. 7 (informazione); dall'art. 8 (concertazione) del CCNL, al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

- a) viene comunque assicurata la contrattazione integrativa su tutte le materie attinenti il personale, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la salute e la sicurezza nel posto di lavoro;*
- b) l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;*
- c) per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;*
- d) di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;*
- e) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;*
- f) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli*

- g) *la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qualvolta una delle parti (ai sensi dell'Articolo 10 del CCNL) lo richieda, durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;*
- h) *verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;*
- i) *tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari;*
- j) *il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.*

ART. 8
SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
(proroga accordi precedenti ovvero)

Le parti individuano fra i servizi pubblici sottoelencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento delle salme;
- d) il servizio attinente la rete stradale in caso di sgombero neve;
- e) il servizio di polizia municipale relativamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
 - trattamenti sanitari obbligatori
 - attività antinfortunistica e di pronto intervento
 - vigilanza della casa municipale
 - assistenza su strada in caso di sgombero di neve
- k) il servizio di protezione civile con prestazioni ridotte svolte da una squadra di pronto intervento
L'Amministrazione, in occasione di ogni sciopero, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso.

I nominativi sono comunicati alla R.S.U., alle OO.SS. territoriali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo e/o procurandosi la sostituzione, nel caso sia possibile.

**PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE
PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
INDIVIDUATI DALLE PARTI**

SERVIZIO	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
STATO CIVILE - ELETORALE	C-B	1
CIMITERO	A	1
PROTEZIONE CIVILE	A-B-C-D	1

**ART. 10
MOBILITÀ INTERNA**

Fermo restando che per quanto concerne l'istituto della mobilità esterna tra Enti valgono le norme previste dal CCNL, si conviene quanto segue:

- 1) *all'interno di ciascuna categoria di classificazione, posto il vincolo dell'appartenenza alla medesima e quello della dotazione organica, vanno garantite le mobilità a richiesta del dipendente, escluse quelle verso profili professionali che richiedono specifici titoli abilitanti;*
- 2) *nel caso di posti di nuova istituzione o comunque resisi vacanti, si effettuerà una ricerca verso il personale dipendente (verificando preventivamente le domande già pervenute ed in attesa di evasione ed emettendo successivamente avviso con richiesta di disponibilità), avente i titoli per il posto in questione, tesa a verificare l'interesse dello stesso alla copertura del posto medesimo;*
- 3) *nel caso in cui vi siano più domande per uno stesso posto, a parità di titoli, si provvederà a stilare una graduatoria che tenga conto di:*
 - *50% per carichi familiari debitamente documentati, qualora la mobilità comporti variazioni di orario di lavoro o avvicinamento a casa o al servizio sociale utilizzato*
 - *10% (2% per ogni anno) per gli anni di attesa della domanda di mobilità in riferimento a precedenti avvisi di richiesta disponibilità*
 - *40% (2% per ogni anno) per l'anzianità di servizio nell'Ente*

- 4) *chi, tra i dipendenti, abbia già fruito di tale istituto nell'ultimo triennio, salvo casi eccezionali e documentati, sarà comunque posto alla fine dell'eventuale graduatoria;*
- 5) *non sono ammesse mobilità con ordine di servizio senza congruo preavviso al dipendente interessato e senza la possibilità per il medesimo di farsi assistere, qualora lo desideri, da un rappresentante sindacale della R.S.U. o da un rappresentante sindacale territoriale di propria fiducia;*
- 6) *tutte le mobilità a richiesta dell'Amministrazione devono essere motivate organizzativamente dichiarando per quale ragione si effettua la mobilità da un settore ad un altro, quali competenze sono richieste nel settore verso cui viene richiesta la mobilità, e perché si indica quella e non altra persona per la predetta mobilità.*
- 7) *la mobilità che comporti cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale deve essere preceduta da adeguata formazione e conseguente cambio del profilo professionale.*

ART. 11

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali.

L'orario di lavoro ordinario è articolato su 5 giorni lavorativi settimanali con due rientri pomeridiani con rotazione anche il sabato per gli operai esterni.

SETTORE / SERVIZIO	ORARIO DI SERVIZIO	ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO	ORARIO DI LAVORO
Amministrativa e Tecnica	10 Ore	8,30 – 11,30 Lunedì, Mercoledì e Venerdì 15,30 – 17,30 Martedì e Giovedì	8,00 – 18,00
Anagrafe e Stato Civile	10 Ore	8,30 – 11,30 Dal Lunedì al venerdì 15,30 – 17,30 Martedì e Giovedì	8,00 – 18,00

È confermata la precedente disciplina in tema di flessibilità.

L'Ente istituisce, a far data dal 01 gennaio 2001, la mensa anche attraverso il servizio sostitutivo di buoni mensa per i rientri pomeridiani. Il buono pasto sarà di lire 10.000.

ART. 13

SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

In sede di definizione del bilancio, o con immediata variazione allo stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione del personale dipendente, una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale.

Per l'anno 2001 la somma è pari a £.6.000.000 .

L'Amministrazione si impegna a potenziare, ove già esistente, oppure a costituire, ove non esistente, l'apposito ufficio formazione che lavorerà in staff con la direzione del personale, ed a cui deve fare capo tutta l'attività inerente la formazione dei dipendenti.

Negli Enti dove le ridotte dimensioni non consentono tale opzione, l'Amministrazione si impegna a perseguire la scelta di consorzarsi ad altri Enti al fine di poter svolgere congiuntamente l'attività formativa.

Le parti si impegnano a contrattare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro la vigenza del presente contratto.

L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi; dovrà essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale interessato; potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere.

L'ufficio formazione dell'Ente provvederà a svolgere, attraverso il coinvolgimento dei responsabili di settore o servizio e attraverso questi dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.

A tal proposito in sede di Commissione bilaterale sull'attività di formazione (vedi art. 4 del presente contratto) saranno decise le modalità tecniche per l'effettuazione della succitata analisi dei bisogni formativi.

La Commissione bilaterale dovrà inoltre discutere e licenziare la progettazione (tematiche - tempi - modalità di gestione - docenze) delle attività formative fatta dall'ufficio formazione dell'Ente.

La metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'apprendimento ed arricchimento professionale, saranno definite e gestite dalla Commissione bilaterale ed i risultati saranno messi a disposizione delle delegazioni trattanti ai fini della valutazione della qualità della formazione erogata e dell'attribuzione dei valori assegnati alla formazione nel sistema di progressione economica orizzontale all'interno delle categorie.

Fra le priorità suindicate particolare attenzione dovrà avere la formazione di tutto il personale, a livelli diversi in relazione ai ruoli ricoperti, sul sistema di valutazione adottato dall'Ente.

L'Ente può consorzarsi con altri enti per la gestione dei processi di formazione dei dirigenti, dei funzionari e dei dipendenti.

ART. 21

PROGRESSIONI VERTICALI NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

(RINVIATO ALLA CONCERTAZIONE)

La copertura dei posti vacanti nella categoria B, C e D e la progressione verticale nel sistema di classificazione del personale di cui all'Articolo 4 dell'Ordinamento Professionale del CCNL 31/03/1999 avverranno sulla base dei seguenti criteri:

Principi generali:

- a) annualmente, in sede di presentazione del bilancio di previsione, l'amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti ovvero istituire nuovi posti nella dotazione organica che dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario indicandone la relativa copertura economica che per l'anno di riferimento è pari a £. _____;
 - b) per la copertura dei posti vacanti verrà utilizzato in via prioritaria lo strumento della progressione verticale nel sistema di classificazione del personale in categorie da applicarsi tra i dipendenti che operano nel Servizio, inteso come struttura organizzativa dell'Ente;
 - c) se, una volta espletate le appropriate procedure si rileva che non sussiste professionalità interna al Servizio, si procederà all'espletamento di un concorso interno aperto ai dipendenti della medesima categoria appartenenti ad altri Servizi dell'Ente con almeno, per l'accesso alla categoria B, due anni di servizio nella categoria A, per l'accesso alla categoria C tre anni di servizio nella categoria B, per l'accesso alla categoria D diploma di scuola media superiore e tre anni di servizio nella categoria C;
 - d) qualora, infine, non si possa addivenire alla copertura del posto mediante quanto previsto ai punti 1 e 2 si procederà come previsto dalla normativa vigente tramite indizione di concorso pubblico, aperto a tutti, per le categorie C e D, o selezione con chiamata dal collocamento ordinario o, quando il caso, obbligatorio, per la categoria B;
 - e) per quanto riguarda i requisiti di accesso alle procedure di selezione per la progressione verticale verso le posizioni professionali ascritte alle categorie C e D, ogni qualvolta il posto da ricoprire sia individuato in una figura professionale specifica (assistente sociale, geometra, architetto, ingegnere, ecc.) è necessario, in aggiunta a quanto di seguito previsto, il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.
1. Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria B:
 - a) per la progressione verticale verso la categoria B si prevede, in ragione del limitato contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizzano i profili riferibili alla categoria stessa di destinazione, una selezione in grado di evidenziare le cognizioni specialistiche acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale; il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consta nell'aver acquisito almeno un anno di lavoro nel medesimo Servizio;
 - b) il percorso selettivo consisterà in:
 - prova di praticità e/o abilità: assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione;
 - colloquio: profili pratici dell'attività lavorativa da assolversi.
 2. Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C:
 - a) per la progressione verticale verso la categoria C di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria B, l'accertamento della professionalità si struttura in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria in questione un processo selettivo idoneo ad evidenziare le rilevanti conoscenze unidisciplinari acquisite e la loro empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento attributivo di competenza; il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste in due anni di lavoro nel medesimo Servizio nella categoria B;
 - b) il percorso selettivo consisterà in:
 - prova di praticità: svolgimento delle funzioni specialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta e selezione;
 - colloquio: aspetti di praticità operativa inerenti alla particolare posizione.
 3. Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D:

- a) per la progressione verticale verso la categoria D di coloro che risultano iscritti alla categoria C l'accertamento della professionalità prevederà, in ragione dell'elevato contenuto di conoscenza plurispecialistica e della tipologia tecnica, gestionale e direttiva che caratterizzano il profilo riferibile alla categoria stessa di destinazione un procedimento selettivo in grado di evidenziare le elevate cognizioni specialistiche di ampio spettro acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale; i requisiti necessari per la partecipazione alla selezione constano nell'aver almeno due anni di lavoro nel medesimo Servizio e nella cat. C e nel possesso del titolo di studio di scuola media superiore;
- b) il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche che allo stesso potrebbero essere affidate e consisterà nell'effettuazione di un'unitaria ed apposita prova pratico - attitudinale distribuita su sue distinti momenti di valutazione:
- prova di praticità: inerente allo svolgimento delle funzioni multispecialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione a selezione;
 - colloquio: vertente sui profili pratici e applicativi dell'attività lavorativa da assolversi.

VALIDITÀ' GRADUATORIE

Le graduatorie hanno validità triennale

ART. 23

INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(RINVIATO)

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli Articoli 8, 9 e 10 dell'Ordinamento Professionale del CCNL, si individuano le posizioni organizzative secondo i seguenti criteri generali:

- svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, che nella struttura organizzativa dell'Ente corrispondono al Servizio, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- alta complessità organizzativa determinata sia dalla significativa differenziazione tra le attività coordinate e/o svolte, in genere non standardizzabili, sia da un contesto diversificante e variabile in cui occorre operare in prospettiva di medio – lungo termine e con elevate capacità di soluzione di problemi, talora implicanti lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali.

Sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria "D".

Le posizioni non coincidono necessariamente con quelle retribuite con l'indennità di cui all'articolo 37, comma 4 del CCNL 06/07/1995.

Da parte degli enti c'è una preventiva determinazione di criteri generali (in base all'articolo 5 CCNL e all'articolo 16 dell'accordo sulla nuova classificazione c'è concertazione tra amministrazione e OO.SS. per l'individuazione dei criteri generali; valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni; conferimento e relativa valutazione periodica).

La disciplina è applicabile negli Enti che abbiano provveduto ad attuare i principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. 29/93 e che abbiano ridefinito le strutture organizzative e le

dotazioni organiche, nonché, abbiano istituito ed attivato i nuclei di valutazione o i servizi di controllo interno.

L'incarico è conferito:

- a) Dai dirigenti, per un periodo massimo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e può essere revocato con le stesse modalità del conferimento prima della scadenza in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
- b) Tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare; dei requisiti culturali posseduti; dalle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti.

I risultati delle attività sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminate dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato prevista dall'articolo 25.

La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

Sono oggetto di concertazione con le OO. SS.:

- Valutazione delle condizioni organizzative;
- Individuazione e istituzione delle posizioni organizzative professionali e di staff;
- Definizione delle competenze e delle responsabilità delle nuove posizioni;
- Individuazione dei criteri per la graduazione delle predette posizioni,
- Determinazione del valore economico;
- Individuazione dei criteri generali per l'affidamento degli incarichi da parte dei dirigenti;
- Adozione degli atti dirigenziali di affidamento;
- Individuazione dei criteri generali per la valutazione dei risultati e per l'erogazione della retribuzione di risultato;
- Attivazione del procedimento di valutazione annuale dei risultati conseguiti ed erogazione dei relativi compensi.

Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate preventivamente.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, con provvedimento motivato dal sindaco, possono essere attribuite le funzioni spettanti ai dirigenti (fatta salva l'applicazione del comma 68, lettera c) dell'articolo 17 della Legge 15 maggio 1997, n. 127) ai responsabili degli uffici e servizi, inquadrati nella categoria "D".

Nel caso degli enti privi di posizione della categoria D la disciplina degli articoli 8 e seguenti del CCNL 31.03.1999 si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C ovvero B, qualora i comuni si avvalgono della facoltà di cui all'articolo 51, comma 3 bis, della Legge 142/1990.

Deve essere comunque effettuata la concertazione sul valore delle posizioni e va in ogni caso realizzato un confronto sul sistema organizzativo dell'ente.

Si dà atto che nell'Ente sono individuate (dalla Dirigenza) previo confronto con le OO.SS. e le R.S.U. le seguenti posizioni organizzative:

Individuazione delle posizioni organizzative		
Area/ servizio/	Posizioni individuate	Importo
Area amministrativa		
Area contabile		
Area tecnica		
Area		

Art. 24

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(RINVIATO)

Per la graduazione della retribuzione di posizione sono individuati i seguenti otto criteri di valutazione.

Per ciascun elemento sarà riconosciuto un punteggio da 1 a 10 punti.

Di seguito si riporta un esempio di griglia per tale graduazione, ipotizzando di avere tre posizioni organizzative.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			
Elemento di graduazione	Posizione n. 1	Posizione n. 2	Posizione n. 3
Complessità organizzativa			
Autonomia decisionale			
Carico di lavoro			
Atti a rilevanza esterna			
Quantità di personale			
Budget gestito			
Lavoro di gruppo			
Grado di specializzazione			
TOTALE			

ART. 25

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
(RINVIATO)

L'attribuzione della retribuzione di risultato ha una dimensione variabile. La quantità delle risorse è proporzionale al risultato conseguito rispetto agli obiettivi ipotizzati al momento della programmazione.

Di conseguenza fatto 100 il raggiungimento pieno e completo degli obiettivi e 0 il mancato raggiungimento degli obiettivi le graduazioni intermedie saranno calcolate sulla base della seguente proporzione:

$25 : 100 = X : Y$ (dove Y è il grado di raggiungimento dell'obiettivo).

La valutazione è fatta dagli organismi a ciò preposti dal CCNL o dal Regolamento degli Uffici e Servizi.

Dato che non è possibile scendere sotto il 10% valori inferiori a tale dato saranno riportati al 10%.

Art. 26

COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Negli enti in cui non trova applicazione la disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99 ai lavoratori di categoria C o B, a cui sono affidati compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero svolgano compiti di responsabile di struttura e/o di staff ovvero a lavoratori di categoria D che non sono destinatari delle posizioni organizzative ma che siano investiti di specifiche responsabilità ovvero svolgano compiti di responsabile di struttura e/o di staff sarà corrisposto un compenso pari a quello previsto dall'art. 17 c. 2 lett. f) del ccnl 1/4/99 tenendo conto delle concrete disponibilità di bilancio dell'Ente.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

A) Produttività

Matricola	Cognome e Nome	Categoria		Ufficio	Servizio	U.O	Q. Teorica

A1) Fattori di Valutazione

1	Attitudine	1	2	3
2	Partecipazione	1	2	3
3	Rispetto dei tempi	1	2	3
4	Professionalità	1	2	3
Totale punti				

Quota Spettante

£.

Importo per categorie	1	2	3	4	5	Importo Spettante
Con responsabilità						

B) - Straordinario

Ore assegnate	ore effettuate	paga oraria	£.
			£.

C	RISCHIO	SI	NO
D	DISAGIO	SI	NO
E	ALTRO	SI	NO

£.
£.
£.

TOTALE GENARALE

£.