



COMUNE DI MONTESE
Provincia di Modena
Via Panoramica, 60 - 41055 Montese

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
(ai sensi dell'art. 5 del CCNL di comparto 1/4/1999)

Con il presente contratto, redatto in unico originale,

tra

la delegazione trattante di parte pubblica del COMUNE DI MONTESE (MO),
Sigg.ri:

Mazza Luciano - Sindaco
Nasci Piera - Segretario Comunale
Bernardi Carolina - Resp. Area E.F.

e

la delegazione trattante di parte sindacale, costituita dalla R.S.U. e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL di comparto 1/4/1999, Sigg.ri:

Flandi Tiziana
Sammartino Nicola
Bernardi Erminio
Betti Franca
Baraccani Roberto
Passini Gloria

premessi e dato atto

- che le parti di cui sopra hanno proceduto ad ampia trattativa sugli istituti rimessi alla contrattazione decentrata integrativa dalla vigente disciplina contrattuale nazionale collettiva di comparto;
- che le parti medesime hanno siglato in data 22.12.2000 la preintesa per la stipulazione del presente CCDL;
- che la parte pubblica ha proceduto, ai sensi dell'art. 5 comma 3, del ridetto CCNL 01.04.1999, al controllo di compatibilità economica ed all'autorizzazione, con

delibera della G.C. n.19 del 09.02.2001, dichiarata immediatamente eseguibile, alla sottoscrizione;

- d) che l'Ente ha provveduto alla formale individuazione delle risorse destinabili alla contrattazione decentrata per l'esercizio 1999 con atto della Giunta Comunale n. 223 del 27.12.1999, e per l'esercizio 2000 con atto della Giunta Comunale n. 207 del 15.12.2000, riservandosi di procedere alle integrazioni delle stesse, in quanto contrattualmente previste e/o consentite per gli esercizi successivi, con ulteriori separati atti deliberativi;

si conviene quanto segue:

Art. 1
Principi generali

1. Il presente contratto decentrato integrativo, in applicazione dei principi fondamentali di cui alla vigente disciplina contrattuale nazionale collettiva, tende alla massima valorizzazione delle risorse umane dell'Ente, anche in applicazione dei principi di pari opportunità uomo/donna, in coerenza con l'interesse pubblico al perseguimento di una sempre migliore funzionalità degli uffici e di un costante accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.
2. Fermo restando quanto prescritto nel comma 1, le parti concordano sulla opportunità di procedere, nella fase di prima applicazione del presente accordo coincidente con il biennio 1999/2000, ad una distribuzione delle risorse disponibili, come pattuita ai sensi dell'art. 3, che consenta il recupero valutativo dei maggiori margini di professionalizzazione eventualmente conseguiti nel tempo da quote di personale su specifici profili e categorie, precedentemente non apprezzabili a causa della rigidità del passato sistema di classificazione.

Art. 2
Campo di Applicazione

1. Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'Amministrazione – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; gli effetti giuridici ed economici, salvo diversa indicazione, decorrono dall'01/01/1999. Il contratto ha scadenza 31/12/2001.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo.
3. Entro il primo mese successivo alla presentazione delle piattaforme contrattuali le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

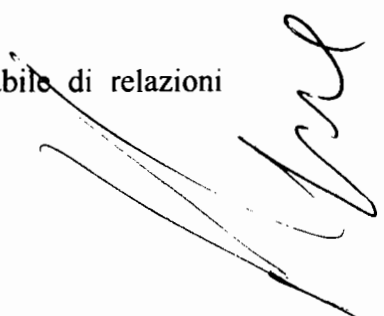
Art.3

Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo

1. Gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata vanno trattati in un'unica sessione negoziale.
2. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione con cadenza annuale.
3. Nell'ambito delle varie materie e questioni oggetto del contratto decentrato sono appositamente previste specifiche sessioni intermedie di approfondimento e di rinegoziazione dell'accordo all'interno del periodo di vigenza, come anche procedure di verifiche periodiche e di monitoraggio a garanzia della corretta applicazione dell'accordo stesso e di quanto in esso stabilito.
4. Compete alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. predisporre e presentare la piattaforma per l'avvio della contrattazione integrativa decentrata, l'ente, entro trenta giorni dal ricevimento della piattaforma, convoca la delegazione trattante di parte sindacale per l'avvio della trattativa.
5. Nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza e trasparenza dei comportamenti, a cui debbono ispirarsi le relazioni sindacali, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali relativamente alle materie per le quali l'accordo non è obbligatorio (art. 4 comma 4 del C.C.N.L. 01/04/1999).

Art. 4

Strumenti

1. Le parti convengono sulla necessità di attivare un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - contrattazione collettiva decentrata integrativa
 - concertazione e confronto
 - informazione
- 

Art. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. Il contratto collettivo integrativo di ente si articola, su tutte le materie espressamente previste dal C.C.N.L. 1998 - 2001 e dal C.C.N.L. ordinamentale per la revisione del sistema di classificazione del personale, in particolare riguarda:
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 4/2a C.C.N.L.);
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate



Borecchi Polletti Betti Franca

3 Formica
Piacca
Borecchi



- ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 4/2b C.C.N.L.);
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2 lettera e) f) g) e cioè (art. 4/2c. C.C.N.L.):
- all'esercizio di attività svolte dal personale delle categorie A, B, C, in condizioni particolarmente disagiate;
 - a specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la disciplina relativa alle figure apicali negli enti di minori dimensioni (privi cioè di figure dirigenziali) ed a specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (massimo £. 2.000.000);
 - ad attività e prestazioni che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione (art. 4/2d C.C.N.L.);
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili (art. 4/2e C.C.N.L.);
- f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi (art. 4/2f C.C.N.L.);
- g) le pari opportunità (art. 4/2g C.C.N.L.);
- h) i criteri delle forme di incentivazione di attività e prestazioni che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 4/2h C.C.N.L.);
- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario (art. 4/2i C.C.N.L.);
- j) le modalità di gestione delle eccedenze di personale (art. 4/2j C.C.N.L.);
- k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (art. 4/2k C.C.N.L.);
- l) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie individuate dal nuovo ordinamento professionale (art. 16/1 CCNL - ORDIN.);
- m) le modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali, costituiti per la copertura dei costi collegati allo scorrimento del personale all'interno delle categorie professionali (progressione orizzontale), nonché per l'eventuale finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato da corrispondere ai titolari dell'area delle posizioni organizzative art. 16/1 CCNL - ORDIN.).


Art. 6
Concertazione e confronto

Tamia

Fiorio

Darecci, Polito, Betti, Franca

1. Le parti partecipano alle riunioni con la disponibilità ad approfondire la materia in discussione ed a ricercare, se possibile, una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti e in tal caso l'Amministrazione adotterà formalmente la soluzione concordata, diversamente, dovranno essere evidenziati i motivi, le condizioni e i vincoli che non consentono all'ente di tenere conto delle istanze o delle proposte avanzate da parte sindacale.
2. Sono oggetto di concertazione le seguenti materie:
 - a) contratto individuale standard.
 - b) articolazione dell'orario di servizio (art. 8/1b CCNL);
 - c) criterio per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzione e personale (art. 8/1c CCNL);
 - d) andamento dei processi occupazionali, compresi i contratti L.P., Co.Co.Co., Formazione Lavoro, ecc. (art. 8/1d CCNL);
 - e) criteri generali per la mobilità interna ed esterna (art. 8/1e CCNL);
 - f) Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche (art. 16/2a CCNL - ORDIN);
 - g) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni (art. 16/2b CCNL - ORDIN);
 - h) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica (art. 16/2c CCNL - ORDIN);
 - i) metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica (art. 16/2d CCNL - ORDIN);
 - j) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria (art. 16/2e CCNL - ORDIN);
 - k) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6, del contratto sulla classificazione del personale (art. 16/2f CCNL - ORDIN);
 - l) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti o modificazioni dei fondi annuali finalizzati al finanziamento della progressione all'interno delle categorie professionali e al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, qualora si attui l'art. 8 del CCNL sull'ordinamento professionale (art. 16/2g CCNL - ORDIN);
3. l'ente sottoporrà a confronto con i soggetti sindacali il proprio modello organizzativo e il piano occupazionale con il metodo della concertazione (art. 6/1 D.Lgs 29/93 modificato da D.Lgs. 80/98). Ogni modificazione del modello organizzativo e del piano occupazionale è regolata dalla concertazione.
4. Sono oggetto di concertazione anche i regolamenti dell'ente che abbiano implicazioni sul personale.
5. Sulle materie sopra indicate la concertazione è attivata automaticamente dall'ente e si conclude o con un'intesa o con la registrazione del mancato accordo. L'eventuale intesa, redatta sempre in forma scritta, impegna la Giunta e/o la Direzione a darne esecuzione, quando la decisione sia di sua esclusiva competenza, o a sostenerne i contenuti nelle sedi deliberanti. Il mancato accordo dà luogo alla stesura di un verbale nel quale vengono descritte le posizioni conclusive delle parti. Il verbale



Bonanni Roberto

Bellanca

Stomaci
Flora

viene trasmesso dall'ente a tutti i componenti degli organi deliberanti e viene allegato alla proposta di deliberazione.


6. Per tutta la durata della concertazione le parti si astengono dall'assumere qualunque autonoma iniziativa relativa ai temi oggetto della concertazione medesima.
7. Le parti possono congiuntamente decidere di prorogare il termine di trenta giorni previsto dal CCNL.

Art. 7 **Informazioni**


1. Le parti ritengono di affidare all'informazione, intesa come fattore determinante ai fini del coinvolgimento ottimale delle rappresentanze sindacali dei lavoratori sulle linee programmatiche e gestionali dell'ente, il compito di garantire il confronto su tutte le questioni sin dalle fasi preliminari dei processi decisionali e in ogni modo preventivamente all'adozione di atti e di procedure attuative degli orientamenti assunti dall'Amministrazione.
2. Fatto salvo quanto previsto dal CCNL e da specifiche disposizioni di legge, al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione, la parte pubblica s'impegna a fornire gratuitamente, con le modalità specificate, le seguenti informazioni, accompagnate dalla necessaria documentazione, alle R.S.U. ed alle OO.SS.:
 - con almeno 15 giorni di anticipo rispetto all'iscrizione all'O.d.G. dell'organo competente fornisce la documentazione sugli indirizzi relativi al bilancio di previsione ed alle proposte di P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione);
 - entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione dovrà essere reso consultabile il conto consuntivo.

Informa altresì con congruo anticipo sulle seguenti materie:

- Piano assegnazione dello straordinario, correlato dalla conseguente relazione tecnica del responsabile dei servizi;
- Proposta di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o sue eventuali modifiche;
- Proposta di piano triennale delle assunzioni, con indicazione della pianificazione annuale e modalità di copertura dei posti;
- Elenco degli incarichi e delle consulenze ed entità dei compensi;
- Esigenze in ordine all'attivazione di mobilità interne e mansioni superiori;
- Proposte di atti e determinazioni dei dirigenti e/o responsabili concernenti le ipotesi di organizzazione operativa degli uffici e dei servizi, le iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi e, comunque, tutti gli interventi riguardanti la gestione del personale e il rapporto di lavoro;
- Proposte in ordine ad eventuali processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione, gestione in forma associata dei servizi con le specifiche indicazioni sull'analisi del rapporto costi-qualità e sull'impiego del personale coinvolto. Per gli appalti si conviene, al fine di contrastare la logica del massimo ribasso, l'introduzione nei capitolati d'appalto di criteri di verifica relativi:



Boecchi Roberto Betti Franca

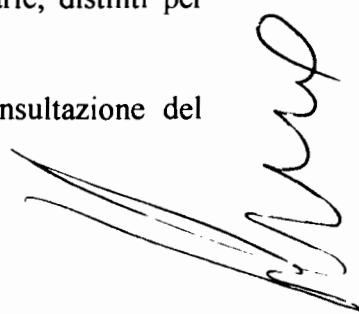


- Ai CCNL e provinciali – ove esistenti – applicati dalle imprese appaltatrici;
- Ai contratti di assunzione utilizzati ed al rispetto dei trattamenti contrattuali, previdenziali e contributivi;
- Alla documentazione sulla regolare assunzione delle maestranze (es: fotocopia Libro Matricole);
- Al rispetto delle norme sulla sicurezza e tutela della salute (es. Piano della Sicurezza redatto dall'impresa).

R.S.U. e OO.SS., inoltre, ricevono periodicamente:

- Le informazioni in ordine all'attuazione del part-time;
- Le informazioni riguardanti l'applicazione delle intese in materia di diritto allo studio.

3. L'ente s'impegna a fornire alla R.S.U. tutta la documentazione relativa all'erogazione del salario accessorio ai dipendenti, per consentire alla delegazione sindacale di verificare la corretta applicazione dei criteri relativi ai sistemi incentivanti del personale.
4. Le parti si incontrano con la scadenza stabilita dal contratto, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi; a tal fine l'ente provvederà a fornire i dati di utilizzo delle prestazioni straordinarie, distinti per settore/servizio/dipendente.
5. Nei casi in cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza.






Art. 8
Relazioni Sindacali

1. Fatto salvo quanto sopra specificato, al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:
 - La delegazione trattante di Parte Pubblica (art. 10 del CCNL) è soggetto dotato di piena autonomia negoziale e potere decisionale. È altresì interlocutore unico dei soggetti sindacali relativamente alle materie regolate dal presente contratto integrativo decentrato ed alle problematiche connesse.
 - L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni, concordando preventivamente la data, ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.
 - Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.
 - Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative concordate. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante.




Pessini
Florio

Boreasoni Roberto Belli Franca

- Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.
- Gli accordi sottoscritti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile.
- Gli accordi raggiunti e formalizzati in atti saranno distribuiti gratuitamente, a tutti i dipendenti, a cura dell'ente.

Art. 9
Diritto di pubblicità ed affissione

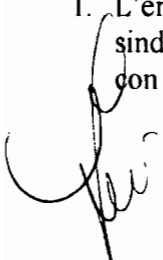
1. I componenti della R.S.U. e le OO.SS. territoriali hanno il diritto di affiggere, nelle apposite bacheche che l'ente s'impegna a predisporre in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.
2. Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.

Art. 10
Dotazioni e Strumentazioni

1. La R.S.U. può avvalersi della strumentazione dell'ente (fotocopiatrice o centro stampa) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.
2. Ove disponibili alla R.S.U. è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione.
3. Per la diffusione dell'informazione alla R.S.U. è consentito l'utilizzo della posta interna.
4. E' consentito inoltre alla R.S.U. l'utilizzo del fax per ricezione o trasmissione di materiale d'interesse sindacale e del telefono.
5. L'ente metterà a disposizione, su richiesta della R.S.U., materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

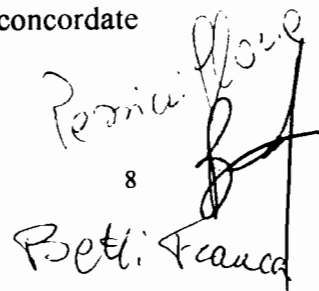
Art. 11
Locali

1. L'ente pone gratuitamente a disposizione dei soggetti titolari della rappresentanza sindacale, l'uso di un idoneo locale comune, organizzato con modalità concordate con i medesimi, per consentire l'esercizio delle loro attività.





Pernici
8
Betti Franca




Art. 12
Agibilità Sindacali


1. Si concorda che le riunioni tra ente e delegazione di parte sindacale sono convocate dall'Amministrazione stessa. La partecipazione a tali riunioni dei dipendenti eletti nella R.S.U. e dei dipendenti rappresentanti delle OO.SS. è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro ed inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. e della R.S.U., solo limitatamente agli incontri che si concludano con un verbale di accordo.
2. I permessi previsti dal D.Lgs. 626/94 sono considerati aggiuntivi al monte ore di cui sopra e sono stabiliti secondo quanto previsto dalla particolare normativa.
3. L'Amministrazione garantirà l'esercizio delle agibilità sindacali avendo cura di assicurare ai servizi le necessarie sostituzioni o modalità organizzative del lavoro, senza aumento di carichi di lavoro per il personale del servizio e senza riduzione della qualità dei servizi, soprattutto di quelli alla persona.
4. Nel caso di fruizione di permessi sindacali non retribuiti l'Amministrazione non effettuerà trattenute sul dipendente ma, al fine di semplificare le procedure, provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'organizzazione sindacale richiedente il permesso.

Art. 13
Assemblee Sindacali

1. Ad integrazione dei diritti riconosciuti dal CCNL sulle assemblee sindacali, quantificate in 12 ore annue individuali in orario di lavoro, le parti concordano che, per alcuni servizi particolari che operano in stretto rapporto con l'utenza esterna, qualora l'assemblea del personale sia convocata dalle R.S.U. e/o dalle OO.SS. al di fuori dell'orario di servizio, saranno riconosciute – ai soli partecipanti – le corrispondenti ore quali orario ordinario di lavoro, sino a concorrenza del monte ore individuale sopra specificato. Sarà cura dei soggetti richiedenti l'assemblea comunicare formalmente all'Amministrazione i nominativi dei partecipanti.
2. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali e normalmente verrà indetta dalle R.S.U.
3. L'Amministrazione s'impegna a fornire idonei locali per lo svolgimento delle assemblee.
4. Qualora l'assemblea si svolga fuori dalla sede camerale o coinvolga lavoratori che operano in diverse sedi, il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per la durata dell'assemblea, ma anche per il tempo strettamente necessario allo spostamento. Il tempo di percorrenza non concorre a formare il limite delle 12 ore annue di assemblea.




Borecchi Politi Rett. Franca

9
Pomali
10/10/10


Art. 14

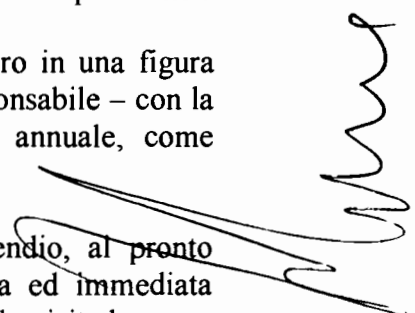
Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1. Le parti concordano di regolamentare separatamente, con dettagliata disciplina, i presenti istituti. La regolamentazione separata costituirà parte integrante del contratto aziendale.


Art. 15

Salute e sicurezza nel luogo di lavoro



1. Le parti considerano prioritario il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza all'interno dell'ente, concordano, nel pieno rispetto della normativa vigente quanto segue:
 - l'Amministrazione agevolerà e faciliterà l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), mettendo a disposizione tutti gli strumenti necessari, il numero di tali Rappresentanti sarà proporzionato al numero dei dipendenti ed al numero delle unità produttive (sedi comunali), corrispondente a nr. 3 RLS;
 - l'Amministrazione individuerà correttamente il datore di lavoro in una figura che abbia veri poteri decisionali e gestionali e destinerà al responsabile – con la definizione nel P.E.G. – un adeguato budget nel bilancio annuale, come dotazione finanziaria;
 - è compito dell'Amministrazione verificare e provvedere:
 - a nominare il medico competente, gli addetti all'antincendio, al pronto soccorso e alla gestione delle emergenze, con successiva ed immediata informazione a tutti i dipendenti e che siano state effettuate le visite le prove e le simulazioni previste dalla legge;
 - a depositare l'elaborazione dei documenti "valutazione dei rischi" e "gestione dei rischi" e messi a disposizione degli R.L.S. aziendali.
 - ai rappresentanti per la sicurezza spettano le seguenti attribuzioni:
 - partecipano alle riunioni periodiche, di prevenzione e protezione dei rischi da effettuarsi almeno 3 volte all'anno;
 - consultano il rapporto di valutazione dei rischi;
 - sono consultati sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione;
 - accedono ai luoghi di lavoro e avvertono il responsabile prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della loro attività;
 - possono fare ricorso alle Autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
 - sono consultati preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
 - promuovono l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore;



10



Terrini



Borrelli P. P. B. C. Franca

- presentano proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
 - partecipano agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
 - concordano con l'Amministrazione, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro;
 - partecipano al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatici e del libretto personale di rischio;
 - verificano l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.
- ai Rappresentanti per la Sicurezza spettano le seguenti informazioni:
 - informazioni e documentazioni in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione nonché quelle inerenti le macchine, gli impianti, l'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - informazioni sulle attività formative in materia di sicurezza;
 - informazioni attinenti gli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori;
 - programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
 - informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
 - informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
 - informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi.
 - I Rappresentanti per la Sicurezza hanno diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente, oltre alla normativa di riferimento, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.
 - L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Rappresentante per la Sicurezza, le attività formative in materia di sicurezza e di salute e dei rischi per tutto il personale prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione e sono in aggiunta al budget previsto dal CCNL per la formazione. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - L'Amministrazione s'impegna a predisporre opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
 - I risparmi che si determineranno con la corretta e puntuale applicazione della normativa di riferimento e dei contenuti del presente accordo (in termini di riduzione o azzeramento dei costi legati agli infortuni sul lavoro) dovranno essere destinati a favorire i processi di riorganizzazione per

11

Pomilio
Borecchi Polerio Retti Franca

migliorare le condizioni di vita e di lavoro degli operatori. Il raffronto dei costi sarà fatto annualmente paragonando la spesa media sostenuta nei 2-3 anni precedenti la corretta applicazione della normativa con la spesa, per infortuni, sostenuta nell'anno di riferimento e dovrà essere inviata alla R.S.U. e alle OO.SS.

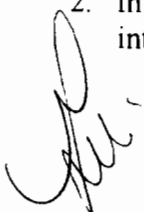
Art. 16
Pari Opportunità

1. Partendo dall'assunzione piena del principio delle pari opportunità e della volontà di promuovere le stesse per conoscere e rimuovere gli elementi diretti e indiretti di discriminazione, le parti concordano quanto segue:
 - l'attivazione dei comitati per le pari opportunità;
 - l'agibilità certa per le componenti il comitato;
 - la ricognizione iniziale e quindi periodica, con cadenza annuale, della distribuzione delle dipendenti e dei dipendenti dell'Amministrazione nella struttura organizzativa, nelle categorie, nonché la relativa distribuzione nei livelli economici;
 - la stesura di un regolamento antidiscriminatorio con particolare riferimento a:
 - flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e nella fruizione del part-time;
 - ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dell'assenza per maternità;
 - ricerca sul fenomeno delle molestie sessuali dell'ente;
 - l'attivazione di una formazione specifica per le componenti il comitato e la R.S.U. sulla cultura della differenza mirata alle pari opportunità, tale formazione sarà equiparata a tutti gli effetti alla effettiva presenza in servizio;
 - la previsione di un momento di verifica annuale sullo stato delle iniziative;
 - il coinvolgimento del comitato per le pari opportunità sulle scelte inerenti la gestione dei servizi e nella politica degli orari;
 - per l'espletamento delle funzioni previste, vengono assegnate 10 ore all'anno per componente.

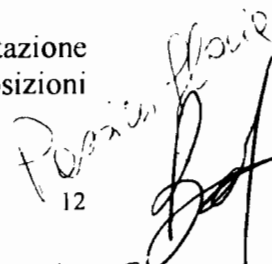
Art. 17
Le scelte strategiche

1. la necessità che il presente contratto integrativo costituisca elemento di raccordo fra la crescita della qualità dei servizi e lo sviluppo di nuove e più avanzate forme di organizzazione e di valorizzazione del lavoro, comporta il consolidamento e l'espansione di un sistema di relazioni che, oltre alle materie già previste dal CCNL, guardi al coinvolgimento delle rappresentanze sindacali anche nel confronto su temi di interesse più generale.

2. In questa fase, le parti concordano sull'opportunità di utilizzare la contrattazione integrativa, come opportunità per riaffermare, senza preconcepite posizioni



Posizioni
12



Dati e servizi Roberto Petti, Franca

ideologiche, ma attraverso un preciso confronto di merito, la potenziale concorrenzialità dell'intervento pubblico.

3. L'aspetto della qualità assume particolare rilevanza nell'ambito dei servizi alla persona, in quanto in quei settori il livello della prestazione è prioritario rispetto a valutazioni di carattere esclusivamente economico.
4. Per quanto si concorda di attivare un canale di informazione che riguardi in primo luogo le scelte strategiche dell'ente (anche in termini di investimenti), gli eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di gestione in convenzione di servizi, attraverso le modalità sopra specificate.
5. Particolare attenzione va indirizzata ai processi, sempre più frequenti, di gestione associata di servizi e ai progetti di unione comunale. Queste esperienze, inserite nell'ottica della qualità, della razionalizzazione e di un potenziamento della rete delle prestazioni, vanno sostenute facendo parte di un piano politico delle Amministrazioni volto all'effettivo conseguimento degli obiettivi sopra enunciati.
6. Strumento strategico per la realizzazione degli obiettivi descritti è l'analisi e la concertazione sulla struttura organizzativa. A tal proposito le parti concordano sulla necessità che la struttura organizzativa e gli atti che la definiscono siano trasparenti al fine di verificare la sua corrispondenza agli obiettivi dell'Amministrazione, ma anche agli obiettivi di valorizzazione dei lavoratori.
7. Il confronto annuale fra Amministrazione e soggetti sindacali sulla dotazione organica è fondamentale per:
 - collegare gli obiettivi delle Amministrazioni alle necessità in termini di quantità e qualità di personale;
 - determinare i percorsi di valorizzazione dei dipendenti in termini verticali e orizzontali e le conseguenti necessità di accesso dall'esterno;
 - monitorare ed avviare un confronto sul ricorso da parte dell'Amministrazione in merito al ricorso e a tutte le forme di lavoro atipico quali ad esempio: L.S.U., L.P.U., collaborazioni coordinate e continuative, consulenze, incarichi, contratti a tempo determinato e lavoro interinale, pur confermandosi la libertà dell'Amministrazione di operare le relative scelte.

Art. 18
Piano Occupazionale

1. preso atto della dotazione organica dell'ente e valutando le previsioni di cessazione dal servizio, si concorda che sul piano occupazionale annuale deve essere indicato:
 - tempo indeterminato, a part-time (numero di posti), eventuale utilizzo di graduatorie valide, data dei bandi e data prevista di assunzione;
 - tempo determinato e altre tipologie di posti di lavoro, numero di posti suddiviso per tipologia, modalità di copertura;

13
Tamburini
Borelli
Pirelli
Frezza

- tipo di selezioni interne, numero di posti, periodo previsto per copertura e modalità di effettuazione delle selezioni;
- mobilità interna, numero di posti a disposizione;
- mobilità volontaria in entrata e in uscita (tipo di profilo e numero di posti, data di assunzione, criteri per la stesura delle graduatorie);
- trasferimento tra enti.

Art. 19

Modifica, Revisione e Innovazione degli Assetti Organizzativi

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o 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, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione:
 - Procede all'informazione preventiva presentando il progetto di riordino organizzativo della struttura coinvolta, prima di rendere operanti le innovazioni;
 - L'informazione è documentata in forma scritta, se richiesto e ritenuto opportuno;
 - Il soggetto competente dell'Amministrazione indice conferenze di organizzazione, coinvolgendo tutto il personale interessato;
 - Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle specifiche proposte entro 10 giorni dall'informazione.

Art. 20

Oggetto ed efficacia del contratto

1. Il presente contratto disciplina i seguenti istituti:

a) criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e nel rispetto del medesimo articolo;

b) criteri generali per:

- l'incentivazione del personale dipendente sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e della qualità dei servizi;
- l'impiego delle risorse di cui alla let. a) del comma 2 dell'art. 17 citato;
- le metodologie di valutazione delle prestazioni rese;

c) fattispecie, criteri e valori per la corresponsione di compensi per le attività disagiate;

d) fattispecie, criteri e valori per la corresponsione delle indennità di turno, di reperibilità e maggiorazione orario di lavoro festivo e notturno;

14

Bancari Poliziotti Rett. Banca

e) fattispecie, criteri e valori per la corresponsione di compensi per l'assunzione di specifiche responsabilità;

f) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica dei dipendenti all'interno delle categorie, di cui all'art. 5 del CCNL 31/3/1999, di seguito denominata anche "progressione orizzontale";

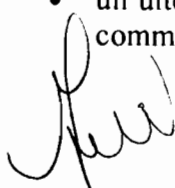
g) attuazione dei principi di pari opportunità uomo/donna.

2. Il presente contratto, ai sensi dell'art. 5, comma 4, secondo periodo, del CCNL 1/4/1999, produce effetto, per le materie disciplinate, sino alla stipulazione di successivi accordi decentrati integrativi regolanti le materie medesime.
3. Le parti si danno reciprocamente atto di aver già definito, con accordo a parte, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro dei dipendenti e concordano sulla necessità di demandare a successivi accordi la disciplina delle altre materie previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999, ove si presentino le relative esigenze di regolamentazione.
4. Le parti demandano a separato confronto la verifica dell'eventuale sussistenza delle condizioni applicative dell'art. 22 del CCNL 1/4/1999.
5. Per quanto attiene, in particolare, ai programmi di formazione del personale, le parti definiranno apposita intesa contrattuale.

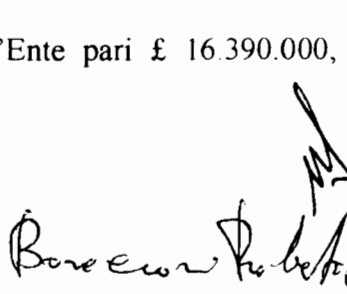
Art. 21

Risorse per le politiche di sviluppo dei dipendenti e per la produttività

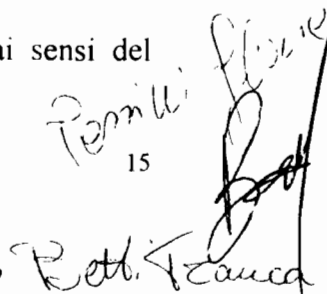
1. L'utilizzo delle risorse disponibili è determinato con cadenza annuale in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che le risorse utilizzabili per l'esercizio 1999 sono quelle rappresentate nell'allegato "A" al presente contratto, nell'ambito di quelle individuate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 223 del 27/12/1999. Al proposito, pattuiscono di procedere all'integrazione delle stesse ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999, fino alla totale concorrenza della somma ivi prevista (1,2 % di 9/12 del monte salari 1997). L'Amministrazione Comunale conferma di procedere all'ulteriore integrazione ammessa ai sensi del comma 5 del medesimo articolo, nella quantità indicata nel ridetto allegato "A".
3. Per l'esercizio 2000, le risorse già disponibili per il 1999 sono ulteriormente incrementate delle voci riportate nell'allegato "B" al presente accordo. In particolare, sono aggiunti:
 - l'importo pari allo 0,52 % del monte salari 1997 (art. 15, comma 1, let. j), CCNL 1/4/1999);
 - un'ulteriore integrazione da parte dell'Ente pari £ 16.390.000, ai sensi del comma 5 dell'art. 15 di cui sopra;




15



Borelli



15



- l'ulteriore quota di 3/12 dell'1,2 % del monte salari 1997, ai sensi del comma 2 del ripetuto art. 15, espressamente pattuita dalle parti.
4. Le risorse per il 1999 di cui al presente articolo, poste a disposizione delle finalità del contratto, sono compatibili con le relative disponibilità di bilancio. Per quanto riguarda le risorse dell'anno 2000, le parti si danno atto che la relativa quantificazione costituisce proposta della delegazione trattante di parte pubblica, la quale dovrà trovare, per acquisire la necessaria impegnatività contrattuale, la dovuta approvazione dell'organo esecutivo, anche ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 1/4/1999.
 5. Le risorse non utilizzate o non attribuite nel relativo esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.



Art.22

Distribuzione delle risorse finanziarie per il biennio 1999/2000

(art. 4, comma 2, let. a), del CCNL 1/4/1999)

(art. 16, comma 1, secondo alinea, del CCNL 31/3/1999)

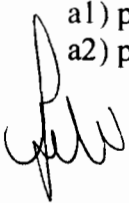

1. Con riferimento all'esercizio 1999, le parti concordano sulla seguente distribuzione delle risorse di cui all'allegato "A", da impiegarsi secondo la disciplina dettata dalla contrattazione nazionale e dal presente accordo decentrato per ciascun istituto:

| | | |
|---|-------------|---|
| a) produttività generale: | 83.988.659 |  |
| b) turno, rischio, disagio, reperibilità: | 58.608.000 | |
| c) specifiche responsabilità: | | |
| d) progressione orizzontale (compreso LED): | 53.933.800 | |
| | ----- |  |
| totale generale risorse 1999: | 196.530.459 | |

2. La somma che residua, rispetto alla complessive risorse di cui all'allegato "A", dedotte le destinazioni economiche di cui al comma 1, è distribuita secondo la disciplina dell'art. 5 per il solo esercizio finanziario 1999.

3. Con riferimento all'esercizio 2000, le parti concordano sulla seguente distribuzione delle risorse di cui all'allegato "B", da impiegarsi secondo la disciplina dettata dalla contrattazione nazionale e dal presente accordo decentrato per ciascun istituto:

| | | |
|----------------------------|------------|---|
| a) produttività: | 82.928.218 |  |
| a1) progetti selettivi | 12.000.000 | |
| a2) produttività generale. | 70.928.218 | |

Borelli Polato P. Col. Franca

| | |
|---|-------------|
| b) rischio, disagio, reperibilità, turno: | 72.466.475 |
| c) specifiche responsabilità: | 9.200.000 |
| d) progressione orizzontale: | 66.064.761 |
| | <hr/> |
| totale generale risorse 2000: | 230.659.454 |

- Le parti si danno atto che gli importi di cui alle lett. d) dei commi 1 e 3 comprendono le risorse già destinate alla corresponsione del LED nell'esercizio 1998. L'importo di cui alla let. d) del comma 3 comprende le risorse di cui alla let. d) del comma 1, le quali restano impegnate per l'erogazione degli incrementi economici conseguiti con decorrenza 1999 dal personale dipendente ai sensi dell'art. 8.
- Eventuali residui, rispetto alla complessive risorse di cui all'allegato "B", dedotte le destinazioni economiche di cui al comma 3, saranno distribuiti secondo la disciplina dell'art. 5 per il solo esercizio finanziario 2000.
- Le parti pattuiscono di conservare inalterato l'importo dell'indennità di rischio già erogato al personale esposto allo stesso, ai sensi delle disposizioni contrattuali di cui al d.P.R. n. 347 del 1983 e al d.P.R. n. 268 del 1987.
- Le parti concordano di incontrarsi entro il 31 dicembre 2000 per intraprendere la discussione sulla piattaforma economica per l'anno 2001, ai sensi dell'art. 3, comma 1.
- Eventuali integrazioni delle risorse di cui all'allegato "B", a valere sia sull'anno 2000 che sull'anno 2001, potranno essere approvate nel rispetto delle norme contrattuali collettive nazionali nel tempo in vigore, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

Art. 23

Incentivazione della produttività generale

(art. 17, comma 2, let. a), e art. 18 del CCNL 1/4/1999)

- L'Ente eroga un compenso annuo a ciascun dipendente, a fronte del servizio svolto, al fine di incentivarne la produttività in termini sia qualitativi che quantitativi. Tale compenso è correlato al merito e all'impegno, sia di gruppo che individuale, e la relativa erogazione avviene in modo selettivo secondo i risultati rilevati in sede di valutazione.
- Per l'erogazione del compenso sono impegnate le risorse annualmente destinate alla produttività ai sensi dell'art. 4 e dei successivi accordi decentrati di cui all'art. 3, comma 1.

17

Bauer Robert Bell. Franca

3. Il pagamento del compenso avviene secondo la disciplina di cui all'allegato "C" al presente contratto. Ai sensi dell'art. 18 del CCNL 1/4/1999, l'attribuzione del compenso, direttamente legato al merito e all'impegno di gruppo e individuale, è strettamente correlata all'effettivo incremento della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è, quindi, operata esclusivamente in seguito alla necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali delle prestazioni, da conseguirsi in relazione ai programmi di lavoro.
4. In sede di contrattazione annuale decentrata ai sensi dell'art. 3, comma 1, parte delle risorse di cui al comma 2 possono essere destinate a progetti di produttività selettiva.

Art. 24

Compensi per attività disagiate

(art. 17, comma 2, let. e), del CCNL 1/4/1999)



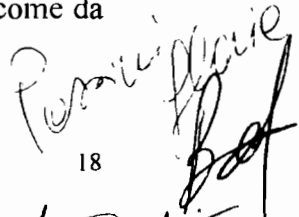
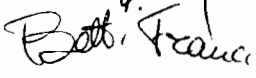
1. Le parti si danno reciprocamente atto che, allo stato attuale, vengono individuate le figure professionali che operano in particolari condizioni di disagio alle quali vengono riconosciuti specifici compensi ai sensi dell'art. 17, comma 2, let. e), del CCNL 1/4/1999, a valere sulle risorse annue di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999, in particolare:
 - b) Limitato all'area tecnica, collegato alla reperibilità, L. 100.000 a settimana, a decorrere dal 01.09.2000;
 - c) Limitato all'area tecnica, L. 50.000 a mese agli operatori ecologici per la raccolta ed il trasporto dei R.S.U., a decorrere dal 01.09.2000, oltre a L. 20.000 a viaggio limitatamente al periodo di conferimento dei rifiuti alla discarica di Fanano;
 - d) Limitato all'area tecnica, L. 130.000 mensili agli autisti di scuola bus per l'effettivo disagio legato all'orario di lavoro durante l'anno scolastico, a decorrere dal 01.09.2000 e per 10 mesi;
 - e) Limitato al servizio di Polizia Municipale, L. 130.000 per ogni turno notturno effettuato nell'orario dalle 22,00 alle 04.00 della notte;
 - f) Limitato al personale della Casa Protetta per Anziani, L. 20.000 per ogni rientro in giornata di riposo.
6. In ogni caso, tale ipotesi verrà rivista a seguito dell'entrata in vigore del riordino degli istituti oggetto del susposto accordo e ad esso adeguato.

Art. 25

Compensi per l'assegnazione di specifiche responsabilità

(art. 17, comma 2, let. f), del CCNL 1/4/1999)

1. Possono essere erogati compensi a personale appartenente alle categorie B, C e D, che svolga compiti comportanti specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17, comma 2, let. f), del CCNL 1/4/1999, secondo le intese siglate fra le parti, come da verbali in atto.




18

Bore era Pro letto Betti France

2. Costituisce espressione di specifica responsabilità ai sensi del comma 1 l'attribuzione di compiti di coordinamento delle attività di strutture e/o servizi e/o gruppi di lavoro, comportanti, per complessità gestionale, l'assunzione di elevata responsabilità procedimentale, anche ai sensi della legge n. 241 del 1990 e successive modifiche e integrazioni.
3. I compensi sono quantificati ai sensi di quanto previsto nell'allegato "D" al presente contratto ed erogati nei limiti delle risorse annualmente destinate a tale fine.




Art. 26

Progressione economica all'interno delle categorie


(artt. 5, 12, comma 3, 13 e 16, comma 1, primo alinea, del CCNL 31/3/1999)

(artt. 16, comma 2, e 17, comma 2, let. b), del CCNL 1/4/1999)

1. La progressione economica orizzontale avviene, per ciascun percorso economico, ai sensi dell'art. 13, comma 2, del CCNL 31/3/1999, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12, comma 3, del CCNL 31/3/1999.
2. Il fondo per la progressione orizzontale, previsto dall'art. 17, comma 2, let. b), del CCNL 1/4/1999, è determinato in sede di contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 3, comma 1, nel rispetto del limite previsto dall'art. 16, comma 2, del CCNL 1/4/1999.
3. Sono comunque convogliate nel fondo di cui al comma 2 le risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato (LED). Le stesse continuano ad essere impegnate per l'erogazione degli importi ex LED al personale che ne era destinatario, a copertura della collocazione nelle relative posizioni economiche ai sensi dell'art. 7, commi 1 e 2, del CCNL 31/3/1999.
4. Le risorse impegnate in ciascun esercizio restano impegnate anche per gli esercizi successivi, a valere sul fondo di cui al comma 2, per garantire l'erogazione degli incrementi economici orizzontali acquisiti dal personale dipendente. Le risorse medesime restano assegnate al fondo stesso anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti destinatari degli incrementi economici orizzontali, ivi comprese le quote di LED di cui al comma 3.
5. In sede di prima applicazione del presente contratto, la progressione economica è così attuata: una prima volta con valutazione del personale al 31/12/1999, con riferimento al servizio svolto entro tale data e con decorrenza applicativa 1/4/1999; una seconda volta al 30/6/2000, con riferimento al servizio svolto dal 1/1/2000 sino a tale data, con decorrenza applicativa 1/1/2000; una terza volta, ove sussistano risorse ai sensi dell'art. 3, comma 1, al 31/12/2000, con riferimento al servizio svolto dal 1/7/2000 sino a tale data, con decorrenza applicativa 1/1/2001. Successivamente, la progressione economica orizzontale potrà intervenire con valutazione operata al 31 dicembre di ciascun anno, con riferimento al servizio svolto nell'anno stesso e con decorrenza applicativa dal 1° gennaio dell'anno successivo.



19



Buccheri Roberto Bellanca

6. La progressione orizzontale avviene in applicazione dei criteri di valutazione di cui all'art. 5 del CCNL 31/3/1999, quali completati ed integrati ai sensi dell'allegato "E" al presente contratto.

Art. 27

**Definizione del servizio utile ai fini del presente contratto,
anche in applicazione dei principi di pari opportunità uomo/donna**

1. Ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al presente contratto, sono computabili, nell'ambito del servizio utile, tutte le assenze retribuite previste e disciplinate dal vigente ordinamento.
2. In attuazione dei principi di pari opportunità uomo/donna, sono parimenti computabili tutte le assenze e/o aspettative, anche se non retribuite o indennizzate, finalizzate alla tutela della maternità ai sensi della normativa nel tempo in vigore, sia a favore della madre che del padre.
3. Fatto salvo quanto previsto dal comma 2, restano escluse dal computo del servizio utile le assenze intervenute a titolo di aspettativa non retribuita di qualsiasi tipo, di servizio militare, di eventuali richiami alle armi e di malattia senza stipendio.

Art. 28

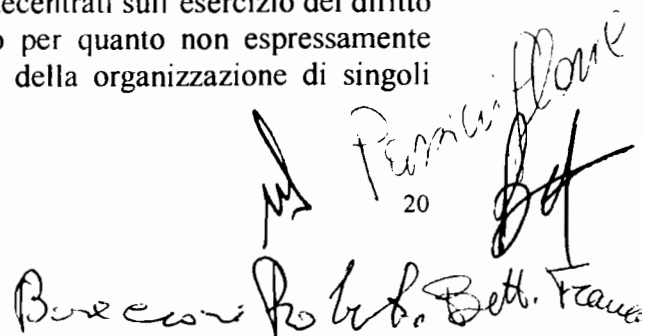
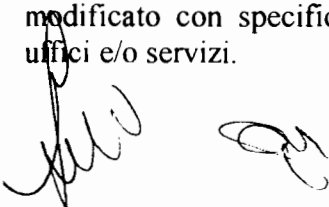
**Tempi, modalità e procedure per la verifica dell'applicazione contrattuale
(art. 5, comma 4, primo periodo, del CCNL 1/4/1999)**

1. Ai sensi dell'art. 5, comma 4, del C.C.N.L. del 1/4/1999, le parti concordano di procedere ad apposita verifica dell'impatto applicativo del presente contratto decentrato integrativo. L'Amministrazione fornisce preventivamente alla delegazione trattante di parte sindacale i dati sull'applicazione contrattuale necessari per lo svolgimento del confronto.
2. Ai fini del comma 1, le parti si incontreranno in specifica seduta di confronto, da far constare a verbale per futuri eventuali miglioramenti da apportare.

Art. 29

**Disapplicazione di precedenti accordi decentrati
(art. 5, comma 6, del CCNL 1/4/1999)**

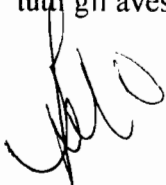
1. Sono disapplicati, con la sottoscrizione del presente contratto, tutti i precedenti accordi decentrati, di qualsiasi natura, fatti salvi gli effetti prodotti sui relativi anni d'applicazione.
2. In deroga al comma 1, restano efficaci gli accordi decentrati sull'esercizio del diritto di sciopero e sulle politiche dell'orario di lavoro per quanto non espressamente modificato con specifici atti di regolamentazione della organizzazione di singoli uffici e/o servizi.




Ferruccio Florio
20
Borelli Roberto, Bett. Franco

Art. 30
Diritto allo Studio

1. Sono concessi permessi straordinari retribuiti ai dipendenti nella misura massima individuale di 150 ore annue, al fine di garantire il diritto allo studio.
2. Tali permessi sono concessi per corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, ed in particolare per:
 - la frequenza dei corsi, sopra esplicitati;
 - Periodi di studio prima dell'espletamento degli esami.
3. Al fine di usufruire dei permessi di cui innanzi, i dipendenti interessati sono tenuti a presentare la relativa domanda all'Amministrazione, indicativamente entro il 30 novembre di ogni anno precedente a quello di godimento, salvo casi particolari (inizio e iscrizione ai corsi dopo novembre, ecc.), debitamente documentati:
4. Nella domanda deve necessariamente essere indicato:
 - Il tipo di corso, le ore di frequenza obbligatorie o il periodo di studio richiesto e la durata del ciclo;
 - Deve essere prodotta, in allegato, la documentazione attestante l'avvenuta iscrizione.
5. il numero dei dipendenti che, contemporaneamente, può usufruire di permesso per il diritto allo studio, non dovrà superare la percentuale del 3% calcolata sul totale delle unità in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Se le richieste sono inferiori o pari alla percentuale prevista, si concedono le ore effettivamente necessarie per la partecipazione ai corsi, fino al limite massimo di 100 ore annue, ovvero per la preparazione degli esami, fino al limite massimo di 150 ore annue individuali, salvo il caso in cui il corso abbia una durata inferiore alle 150 ore, nel qual caso il diritto allo studio sarà Concesso per una durata pari a quella del corso stesso.
6. Qualora le istanze risultino superiori al suddetto limite, si concede, prioritariamente, il diritto in parola per il primo conseguimento, nell'ordine, del titolo di studio di istruzione secondaria di primo grado, istruzione secondaria di secondo grado, corsi di laurea.
7. Per quando concerne i corsi di laurea, si dà la precedenza al tipo di laurea attinente o maggiormente attinente alle mansioni svolte, nell'ambito delle attività dell'Ente. In caso di uguaglianza di condizioni, si procede all'equa ripartizione del monte ore fra tutti gli avesti diritto.

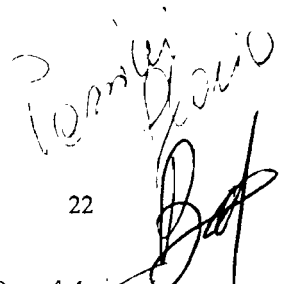



Pensati
Hornie
21
Boreau Robert Betti
Franco

8. Gli studenti universitari potranno usufruire, per ogni anno di iscrizione al corso, al massimo di 100 ore annue individuali di permesso, in relazione alle effettive esigenze di frequenza, ovvero di studio e preparazione degli esami, purchè superino, nell'anno di godimento, almeno il 15% degli esami previsti nel corso di laurea. I richiedenti fuori corso (dal primo anno fuori corso), o, che non abbiano superato con profitto le prove finali o che non abbiano frequentato il corso di studi, anche per motivi non dipendenti dalla loro volontà, risulteranno beneficiari, qualora non vi siano altri richiedenti che possano vantare il relativo diritto in base alle norme di cui sopra. A parità di condizioni tra i richiedenti, si rinvia ai criteri già enunciati. Nell'anno del conseguimento del titolo di studio, dovrà essere Concesso il beneficio nel limite massimo previsto.
9. Il permesso per il diritto allo studio potrà essere concesso anche in aggiunta a quello necessario per le attività formative programmate dall'Ente.
10. L'utilizzo delle ore di permesso concesse deve necessariamente essere preventivamente concordato con il Responsabile del Settore di appartenenza.
11. Il personale che gode dei permessi ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e alla preparazione degli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario.
12. Il periodo di permesso accordato per la preparazione degli esami dovrà essere giustificato dal dipendente mediante apposita certificazione, rilasciata dall'Istituto, attestante la partecipazione all'esame, o, da altra attestazione indicante lo spostamento dell'esame stesso, nell'ipotesi in cui non sia tenuto nella data prevista.
13. In mancanza di predette certificazioni, i permessi già utilizzati, sono considerati come congedo ordinario o, in subordine, come aspettativa per motivi personali, con conseguente recupero delle competenze corrisposte.
14. I permessi straordinari per diritto allo studio non sono cumulabili, per tale motivo devono essere obbligatoriamente esauriti entro l'anno solare di riferimento, pena la decadenza dal beneficio per la parte non goduta. Si considerano come utilizzati alla data di conseguimento del titolo di studio, anche se non effettivamente goduti.
15. **Congedi straordinari per esami e concorsi.** Nel corso di un anno possono essere concessi ai dipendenti di ruolo, congedi straordinari retribuiti fino ad un massimo di giorni 8 per la partecipazione ad esami previsti dai corsi di cui sopra ed ai pubblici concorsi. Il congedo è limitato ai giorni delle prove ed eventualmente a quelli strettamente necessari per il trasferimento alle e dalle sedi degli esami e dei concorsi, solo nel caso in cui queste superino i 150 Km. di distanza. Il dipendente, al fine di ottenere tale permesso, dovrà accordarsi con il referente di servizio e giustificare successivamente al medesimo l'assenza, documentando con il certificato rilasciato dall'Istituto o Ente o presentando il libretto universitario dal quale risulti l'esame sostenuto.



22



Bore eor Polletto Bell. France

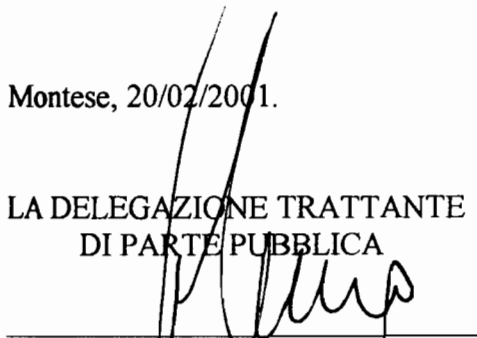
Art. 31

Contestazioni sulla valutazione dei dipendenti

1. I dipendenti che non condividano le valutazioni ricevute in applicazione del presente contratto possono produrre contestazione scritta, entro 10 giorni, al Segretario Comunale e discuterla con lo stesso e in contraddittorio con l'eventuale referente d'Area, anche avvalendosi dell'assistenza di un rappresentante sindacale. Ad esito del confronto assume motivata decisione scritta.

Montese, 20/02/2001.


LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA

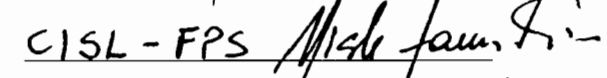


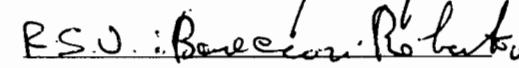
Pietro Nanni

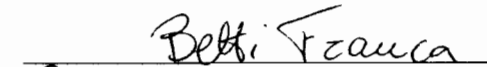
Benedi


LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE SINDACALE

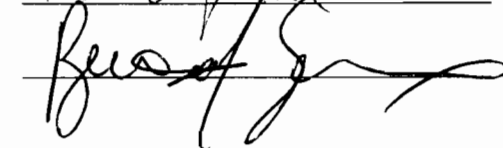
FP CGIL 

CISL - FPS 

R.S.U. : 







Allegato "A"
al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del Comune di Montese
sottoscritto in data 20/02/2001

RISORSE DI CUI ALL'ART. 15 DEL CCNL 1998/2001
PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 1999 (1)
 (art.21, comma 2, del contratto decentrato)

| | | |
|----------------------------------|--|--------------------|
| <i>art. 15, comma 1, let. a)</i> | salario accessorio 1998 | 132.102.000 |
| | posizione 1998 (art. 36 ccnl 1995) | 2.745.000 |
| | qualità individuale 1998 (art. 34 ccnl 1995) | 6.863.000 |
| | miglioramento 1998 | = |
| | integrazioni (art. 2, comma 2, ccnl 1996) | = |
| | risparmi part-time 1998 | = |
| | totale art. 15, comma 1, let. a) | 141.710.000 |
| <i>art. 15, comma 1, let. b)</i> | risorse aggiuntive (art. 32 ccnl 1995 e art. 3 ccnl 1996) | 7.500.000 |
| <i>art. 15, comma 1, let. g)</i> | risorse destinate al L.E.D. 1998 | 26.723.984 (2) |
| <i>art. 15, comma 1, let. e)</i> | risparmi part-time 1999 | 424.000 |
| | risparmi salario accessorio 1998 | 3.494.475 |
| <i>art. 15, comma 2</i> | 1,2 % di 9/12 del monte salari 1997 | 16.678.000 |
| <i>art. 15, comma 5</i> | ulteriori integrazioni in presenza dell'attivazione di nuovi servizi o interventi di razionalizzazione finalizzati all'aumento di quelli esistenti | = |
| | totale risorse 1999 | 196.530.459 |

(1) Tutti gli importi sono indicati al netto degli oneri a carico dell'Ente.

(2) Risorse da ritenersi già impegnate per l'erogazione dell'incremento ex L.E.D., consolidato ai sensi dell'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. 31/3/1999, ai dipendenti in servizio cui era attribuito il L.E.D. stesso all'atto del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione: vengono convogliate nel fondo per la progressione orizzontale, per seguirne la relativa dinamica.

File:vanc2000/A11-A-CCDL

Pizzini

Boreconi Robert

Betti Franca

Allegato "B"
al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del Comune di Montese
sottoscritto in data 20/02/2001

RISORSE DI CUI ALL'ART. 15 DEL CCNL 1998/2001
PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2000 (1)
(art. 21, comma 3, del contratto decentrato)

risorse già impiegate per l'esercizio 1999

| | |
|--|----------------|
| - immediatamente utilizzabili sul 1999 | 169.806.475 |
| - risorse destinate al L.E.D. 1998 | 26.723.984 (2) |
| | <hr/> |
| totale risorse 1999 | 196.530.459 |

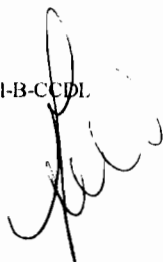
integrazioni da 1/1/2000

| | |
|--|-------------|
| - 0,52 % del monte salari 1997 (art. 15, comma 1, let. j), ccnl 1/4/1999) | 9.635.995 |
| - ulteriore integrazione da parte dell'Ente (art. 15, comma 5, ccnl 1/4/1999) | 16.390.000 |
| - restanti 3/12 dell'1,2 % del monte salari 1997 (art. 15, comma 2, ccnl 1/4/1999) | 5.559.000 |
| - quota part-time 2000-11-20 | 2.544.000 |
| | <hr/> |
| totale complessivo 2000 | 230.659.454 |



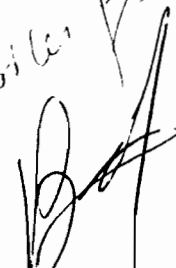
(1) Tutti gli importi sono indicati al netto degli oneri a carico dell'Ente.

(2) Risorse da ritenersi già impegnate per l'erogazione dell'incremento ex L.E.D., consolidato ai sensi dell'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. 31/3/1999, ai dipendenti in servizio cui era attribuito il L.E.D. stesso all'atto del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione: vengono convogliate nel fondo per la progressione orizzontale, per seguirne la relativa dinamica.

File: Varie2000/All-B-CCDL



Borcese Robert
Rett. Franca
Familiari Florio

Allegato "C"
al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del Comune di Montese
sottoscritto in data 20/02/2001

DISCIPLINA DELLA PRODUTTIVITA'
(art.23 del contratto decentrato)

Prima parte

Determinazione dei compensi individuali di produttività generale

A ciascuna categoria di classificazione è attribuito un parametro numerico, corrispondente ad una data quantità di punti parametrici, così stabilito: categoria "A" = 100 punti parametri, categoria "B", percorso economico B1/B4 = 111, categoria "B", percorso economico B3/B6 = 126, categoria "C" = 138, categoria "D", percorso economico D1/D3 = 150.

Si procede, per ciascuna annualità applicativa, alla determinazione del valore di un punto parametrico, secondo i criteri di seguito esposti.

fase 1

calcolo della quantità complessiva di punti parametrici delle mensilità di presenza dei dipendenti destinatari del compenso

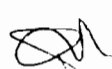
| categoria | n° dipendenti interessati (a) | parametro numerico (b) | importo totale individuale (c) |
|-------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| "A" | | 100 | |
| "B" (B1/B4) | | 111 | |
| "B" (B3/B6) | | 126 | |
| "C" | | 138 | |
| "D" (D1/D3) | | 150 | |



fase 2

determinazione, in lire, del valore di un punto parametrico e del compenso per mensilità di presenza

Si determina, in seguito alla fase 1, il valore in lire (e) di un singolo punto parametrico, dividendo il totale delle risorse annue disponibili per il totale (d) dei punti parametrici rilevato:

Bonacini Florio




Bonacini Roberto
Pelli Franco

risorse annue
da ripartire

totale dei
punti parametrici

valore di un
punto parametrico
(e)

..... : =

Il valore in lire di ciascun punto parametrico viene moltiplicato per il parametro numerico (b) di categoria: $(b) \times (e) = (f)$; il risultato (f) costituisce il compenso individuale annuo per ogni mensilità di presenza di dipendente inquadrato nella relativa categoria di classificazione, come di seguito evidenziato:

| categoria | quantità mensilità (a) | valore punto parametrico (e) | parametro (b) | compenso per mensilità (b) x (e) = (f) | totale compensi di categoria (a) x (f) |
|------------------|------------------------|------------------------------|---------------|--|--|
| "A" | | | 100 | | |
| "B" (B1/B4) | | | 111 | | |
| "B" (B3/B6) | | | 126 | | |
| "C" | | | 138 | | |
| "D" (D1/D3) | | | 150 | | |
| totale mensilità | | | | risorse annue | |

Seconda parte

Criteria di erogazione dei compensi di produttività generale

I compensi individuali determinati ai sensi del presente allegato sono erogati al personale dipendente in unica soluzione, di regola entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di competenza.

Ciascun dipendente consegue il diritto al pagamento del compenso, in misura totale o parziale, in base a quanto pattuito nella seguente tabella 1, ove sono definiti quattro livelli di valutazione con le corrispondenti quote percentuali di compenso:

tabella 1

| valutazione | % compenso |
|--|------------|
| sufficiente incremento di produttività | 65 % |
| adeguato incremento di produttività | 75 % |
| buon incremento di produttività | 90 % |
| ottimo incremento di produttività | 100 % |

Nel caso di valutazione individuale totalmente negativa, non viene erogato alcun compenso di produttività generale, ai sensi dell'art. 18 del C.C.N. del 1/4/1999.

Il compenso spettante, quale definito in base alla tabella di merito di cui sopra, è erogato ai dipendenti sulla base delle mensilità di effettiva presenza fino a giorni 15 = mesi 0; da giorni 16 a giorni 31 = mesi 1.

Pomili floro

Borecior Bobak
P. 20th. 780.000


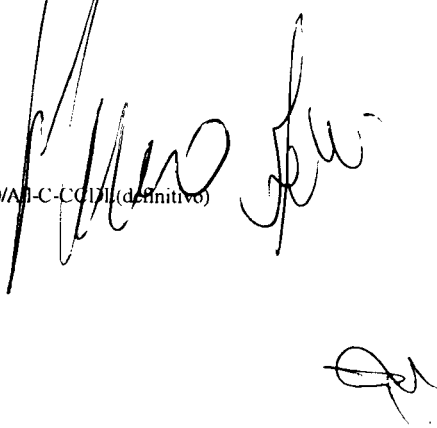


Le valutazioni delle prestazioni, che devono essere motivate, sono operate dai Responsabili di Area, mediante compilazione della scheda di valutazione allegata.

La somma che residua per effetto di eventuali riduzioni di compenso, operate in applicazione della tabella sopra indicata, è suddivisa, a valere sulla stessa annualità, a tutto il personale oggetto di valutazione, all'interno di ciascuna area, che abbia raggiunto un punteggio di 90 e 100, o, a tutto il personale con i medesimi requisiti, nel caso nessuno all'interno dell'Area abbia ottenuto il suddetto punteggio, applicando il sistema parametrico di cui alla prima parte del presente accordo.

Terza parte
Criteria di erogazione dei compensi di produttività selettiva

Nel caso in cui siano previsti progetti di produttività selettiva, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del contratto integrativo decentrato, la valutazione avrà luogo in applicazione della Tabella 1 della Seconda Parte del presente allegato, con le seguenti precisazioni:

- 1) nel caso di valutazione individuale totalmente negativa, non viene erogato alcun compenso di produttività selettiva, ai sensi dell'art. 18 del C.C.N. del 1/4/1999;
- 2) le valutazioni delle prestazioni, che devono essere motivate, sono operate dai Responsabili di Posizione Organizzativa; le valutazioni dei Responsabili intermedi sono operate dal Segretario Comunale, informata la Giunta Comunale.
- 3) la somma che residua per effetto di eventuali riduzioni di compenso, operate in applicazione della tabella 1 di cui sopra, è suddivisa, a valere sulla stessa annualità, al restante personale partecipante al progetto che abbia conseguito la massima valutazione, in parti uguali;
- 4) eventuali residui non distribuibili, sono destinati alle finalità pattuite nel contratto integrativo decentrato e successive integrazioni.



Borecco Roberto
Bell. Franca
Pomici Florio


Allegato "D"
al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del Comune di Montese
sottoscritto in data 20/02/2001

COMPENSI PER L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 25 del contratto decentrato)

| <i>compiti assegnati</i> | <i>importi</i> |
|---|----------------|
| a) attribuzione di responsabilità di Servizio categoria "D" | £. 2.000.000 |
| b) attribuzione di responsabilità di Servizio categoria "C" | £. 2.000.000 |
| c) specifiche responsabilità categorie "B" e "C" | £. 1.200.000 |

I compensi di cui sopra sono al netto degli oneri a carico dell'Ente e possono essere riconosciuti solo se finanziati nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Il dipendente assegnatario dei compensi suddetti ne ha diritto per tutto il periodo di attribuzione delle relative responsabilità, le quali possono essergli motivatamente revocate, anche in corso d'esercizio, per motivi di ordine organizzativo o in ragione di scarso rendimento nell'esercizio delle responsabilità stesse. Il servizio è computato ai sensi dell'art. 27 del contratto decentrato.

A valere dall'anno 2001 verrà proposto un progetto obiettivo denominato "progetto responsabilità", cui potranno concorrere le figure, individuate con atto del Sindaco, adottato di concerto con il servizio interessato, cui vengono demandate funzioni di responsabilità di servizi e/o uffici.

Il progetto obiettivo darà diritto al riconoscimento di un compenso a titolo di incentivazione della produttività, determinato nell'importo massimo individuale annuo di £. 3.000.000, correlato agli effettivi compiti svolti e parametrato sulla base dei seguenti criteri cui viene attribuito il relativo "peso" economico:

1. responsabilità diretta di procedure in ogni procedimento amministrativo del settore o servizio di appartenenza – compenso attribuito £. 500.000/annue;
2. gestione e coordinamento di personale – compenso attribuito £ 500.000/annue;
3. responsabilità di servizio complesso – compenso attribuito £. 500.000/annue;
4. responsabilità contabile – compenso attribuito £. 500.000/annue;
5. svolgimento attività plurime – compenso attribuito £. 500.000/annue;
6. assegnazione di nuovi servizi istituzionali – compenso attribuito £. 500.000/annue.

I predetti requisiti sono cumulabili dando luogo, di conseguenza, all'attribuzione cumulativa dei compensi previsti.

L'attribuzione dei compensi spettanti alle figure individuate in via preventiva con il sistema su indicato, verrà effettuata sulla base di una oggettiva valutazione dell'obiettivo raggiunto, operata dal Sindaco e dal Segretario Comunale.

La corresponsione delle somme spettanti a ciascuno potrà essere effettuata dal Responsabile del Servizio Finanziario, sulla base della valutazione predetta, in due successive soluzioni, nell'arco dei mesi di luglio e di dicembre.

File: Varie2000/A1-D-CCDL

Allegato "E"
al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del Comune di Montese
sottoscritto in data 20/02/2001

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
(Progressione orizzontale)
(art. 25 del contratto decentrato)

Elementi di valutazione e relativi punteggi massimi attribuibili per i seguenti passaggi:



Elementi di valutazione

Punti

ad A2 ad A3 ad A4

Esperienza acquisita, intesa quale servizio reso, all'interno dell'Ente, in qualsiasi qualifica e categoria, escluse le annualità concluse con valutazione sulla produttività generale totalmente negativa, ai sensi dell'allegato "C" al contratto decentrato

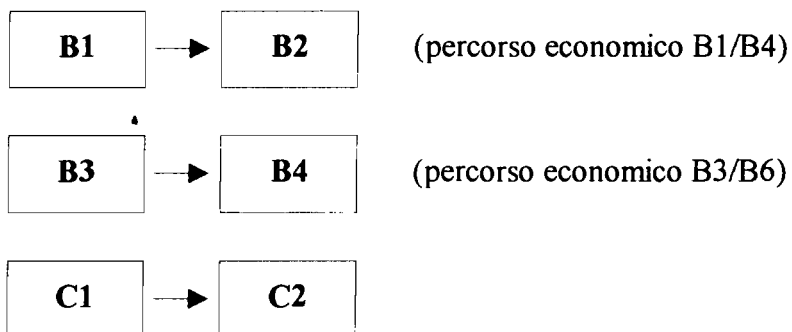
Punti 3 per anno, con il massimo di: 50 40 30

Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche in seguito a processi di formazione ed aggiornamento collegati alle attività da svolgere e agli interventi riorganizzativi 30 40 40

Impegno profuso, risultati e qualità delle prestazioni 20 20 30

Punteggio massimo attribuibile 100 100 100

Elementi di valutazione e relativi punteggi massimi attribuibili per i seguenti passaggi:



Elementi di valutazione

Punti

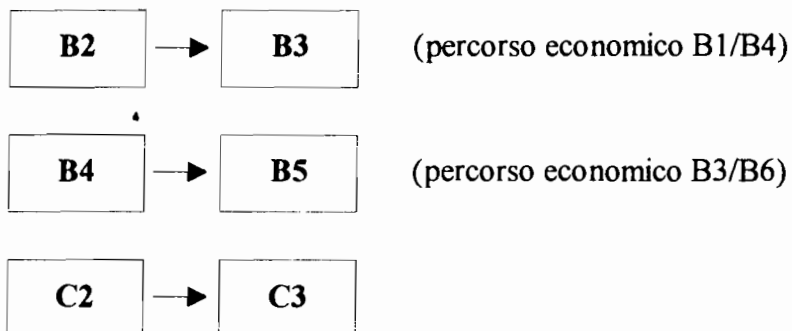
| | <u>a B2</u> | <u>a B4</u> | <u>a C2</u> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Esperienza acquisita, intesa quale servizio reso, all'interno dell'Ente, in qualsiasi qualifica e categoria, escluse le annualità concluse con valutazione sulla produttività generale totalmente negativa, ai sensi dell'allegato "C" al contratto decentrato | | | |
| Punti 3 per anno, con il massimo di: | 50 | 40 | 40 |
| Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche in seguito a processi di formazione ed aggiornamento collegati alle attività da svolgere e agli interventi riorganizzativi | 30 | 30 | 30 |
| Impegno profuso | 10 | 15 | 15 |
| Risultati e qualità delle prestazioni | 10 | 15 | 15 |
| <i>Punteggio massimo attribuibile</i> | 100 | 100 | 100 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Baroni Roberto
 Belli Franca
 Romoli Florio
[Handwritten signature]

Elementi di valutazione e relativi punteggi massimi attribuibili per i seguenti passaggi:



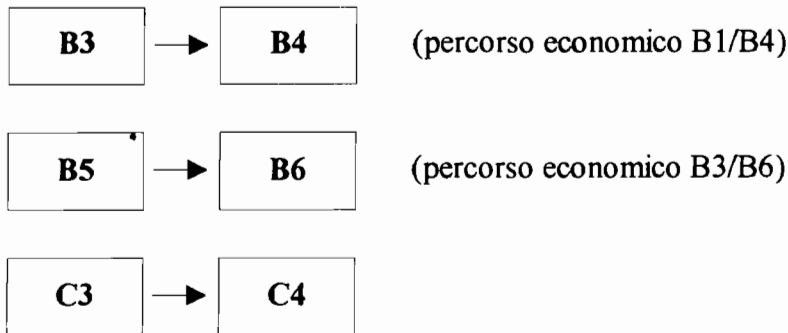
Elementi di valutazione

Punti

| | <u>a B3</u> | <u>a B5</u> | <u>a C3</u> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Esperienza acquisita, intesa quale servizio reso, all'interno dell'Ente, in qualsiasi qualifica e categoria, escluse le annualità concluse con valutazione sulla produttività generale totalmente negativa, ai sensi dell'allegato "C" al contratto decentrato | | | |
| Punti 3 per anno, con il massimo di: | 40 | 30 | 30 |
| Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche in seguito a processi di formazione ed aggiornamento collegati alle attività da svolgere e agli interventi riorganizzativi | 30 | 30 | 30 |
| Impegno profuso | 15 | 20 | 20 |
| Risultati e qualità delle prestazioni | 15 | 20 | 20 |
| <i>Punteggio massimo attribuibile</i> | 100 | 100 | 100 |

Baracca-Proletto
 Pireto, Franca
 Pannini, Fioyè

Elementi di valutazione e relativi punteggi massimi attribuibili per i seguenti passaggi:



Elementi di valutazione

Punti

| | <u>a B4</u> | <u>a B6</u> | <u>a C4</u> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Esperienza acquisita, intesa quale servizio reso, all'interno dell'Ente, in qualsiasi qualifica e categoria, escluse le annualità concluse con valutazione sulla produttività generale totalmente negativa, ai sensi dell'allegato "C" al contratto decentrato | | | |
| Punti 3 per anno, con il massimo di: | 30 | 20 | 20 |
| Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche in seguito a processi di formazione ed aggiornamento collegati alle attività da svolgere e agli interventi riorganizzativi | 20 | 20 | 20 |
| Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, capacità di adattamento al cambiamento e disponibilità al flessibile impiego di sé su differenti linee funzionali | 15 | 20 | 25 |
| Impegno profuso, con particolare riferimento all'iniziativa personale e alla capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro | 15 | 20 | 20 |
| Risultati e qualità delle prestazioni, con specifico riguardo al grado di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna | 20 | 20 | 15 |

Punteggio massimo attribuibile

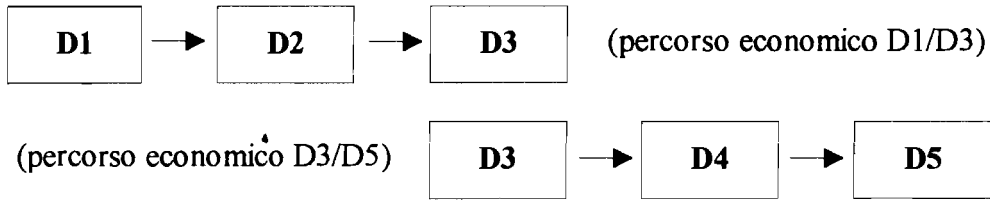
100 100 100

4

Bonaventura Robert
Ruth Franco

Pompeo Florio
Beff

Elementi di valutazione e relativi punteggi massimi attribuibili per i seguenti passaggi:



Elementi di valutazione

Punti

a D2 a D3 a D4 a D5

Esperienza acquisita, intesa quale servizio reso, all'interno dell'Ente, in qualsiasi qualifica e categoria, escluse le annualità concluse con valutazione sulla produttività generale totalmente negativa, ai sensi dell'allegato "C" al contratto decentrato

Punti 3 per anno, con il massimo di:

// // // //

Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche in seguito a processi di formazione ed aggiornamento collegati alle attività da svolgere e agli interventi riorganizzativi

30 30 20 10

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, capacità di adattamento al cambiamento e disponibilità al flessibile impiego di sé su differenti linee funzionali

20 25 35 40

Impegno profuso, con particolare riferimento all'iniziativa personale e alla capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

30 25 35 40

Risultati e qualità delle prestazioni, con specifico riguardo al grado di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna

20 20 10 10

Punteggio massimo attribuibile

100 100 100 100

5

Baccari Roberto
Betti Franca

Pizzilli
Pizzilli
B...

Criteri generali per la progressione orizzontale

La progressione orizzontale avviene, nell'ambito di ciascun percorso economico di categoria, oltre che in applicazione degli elementi di valutazione rappresentati nel presente Allegato "E", nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- 1) per ciascun passaggio su posizione economica successiva, per ogni dipendente si computa, a titolo di "esperienza acquisita", il solo periodo di servizio maturato sull'ultima posizione conseguita;
- 2) oltre al servizio reso alle dipendenze del Consorzio, è computabile, a titolo di "esperienza acquisita", il servizio prestato presso i soli enti dei comparti Regioni/Autonomie Locali da cui il dipendente interessato sia pervenuto per mobilità esterna verso gli organici del Comune stesso;
- 3) non può conseguire la progressione orizzontale su posizione economica successiva, per tutti i passaggi di ciascun percorso di sviluppo di tutte le categorie, il dipendente che non abbia ottenuto almeno la metà più uno della somma totale dei punti previsti per gli elementi di valutazione diversi dalla "esperienza acquisita";
- 4) possono partecipare alla selezione per la progressione orizzontale i soli dipendenti che posseggano, alla data prevista per la valutazione, almeno dodici mesi di servizio sull'ultima posizione economica attribuita; transitoriamente, per le sole progressioni previste sino alla data del 31/12/2000 compresa, il suddetto periodo è pari a sei mesi.

Destinazione delle risorse per la progressione orizzontale per gli esercizi 1999/2000 (art. 4, comma 1, lettera d) e comma 3, lettera d), del contratto integrativo decentrato)

Le parti concordano di destinare le risorse di cui trattasi ai seguenti passaggi economici orizzontali:

ANNO 1999

| | | |
|----------|------------|-------|
| Passaggi | da B1 a B2 | n° 8 |
| Passaggi | da B2 a B3 | n° 15 |
| Passaggi | da B3 a B4 | n° 7 |
| Passaggi | da B4 a B5 | n° 2 |
| Passaggi | da C1 a C2 | n° 1 |
| Passaggi | da C2 a C3 | n° 3 |
| Passaggi | da D2 a D3 | n° 2 |

ANNO 2000

| | | |
|----------|------------|------|
| Passaggi | da A1 a A2 | n° 1 |
| Passaggi | da B4 a B5 | n° 3 |
| Passaggi | da C2 a C3 | n° 3 |

File: Varie2000/all-E-CCDI.