



UNIONE
COMUNI DEL
CAMPOSAMPIERESE

Contratto decentrato integrativo

2005-2008

(A seguito CCNL 2002 - 2005 approvato il 22.01.2004) - Così come modificato il 13 febbraio 2007, il 12 settembre 2007, il 21 dicembre 2007, il 29 febbraio 2008, il 10 aprile 2008, il 23 dicembre 2008, il 10 aprile 2009

ORIGINALE

A seguito della certificazione del Collegio dei Revisori dei conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e dell'autorizzazione della Giunta dell'Unione alla sottoscrizione del testo concordato del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro dell'Unione dei Comuni del Camposampierese, presso la sede dell'Unione ha avuto luogo l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente dell'Unione dei Comuni del Camposampierese.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente	Dott. Gallo Luciano: Direttore Generale	Firmato
Componenti:	Comandante Unione: Marcato Valter	Firmato

Delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Froni Giuseppe:	Firmato
Frodella Giuseppe	Firmato
Zen Giulio	Firmato
Bacco Tiziana	Firmato

Organizzazioni Sindacali territoriali

<u>CGIL/FP:</u> Ferraro Cristian	Firmato
<u>CISL/FPS:</u> Abbiendi Paolo	Firmato

Letto, confermato, sottoscritto
Camposampiero, 29 MAGGIO 2006
Camposampiero, 13 FEBBRAIO 2007
Camposampiero, 12 SETTEMBRE 2007
Camposampiero, 21 DICEMBRE 2007
Camposampiero, 11 GENNAIO 2008
Camposampiero, 29 FEBBRAIO 2008
Camposampiero, 10 APRILE 2008
Camposampiero, 23 DICEMBRE 2008
Camposampiero, 10 APRILE 2009

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli articoli 3 e 4 del CCNL 22.1.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1.4.1999.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale in servizio presso l'Unione dei Comuni del Camposampierese con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo. In caso di sottoscrizione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI, o che comunque comporti la necessità di integrare o modificare il CCDI, le parti si impegnano ad incontrarsi in sede decentrata per i necessari adeguamenti.

In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999)

Si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

ART. 2 CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS..

Le parti danno atto che in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

A. Risorse Certe, Stabili e Continue:

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli art. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate annualmente per le progressioni economiche orizzontali art. 34 e 35);

- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.)
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- definire annualmente, nel limite consentito dal fondo, le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

B. Risorse eventuali e variabili.

La quota di risorse "eventuali e variabili" di cui al comma 3 dell'art. 31 del CCNL 22.01.2004, sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e, in merito ai progetti, sarà oggetto di apposito confronto con le OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione.

ART. 3 CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PROGETTI FINALIZZATI E LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE AI SENSI DELL'ART. 31 COMMA 3 DEL CCNL 22.01.04

Procedura amministrativa per la definizione dei *progetti finalizzati*:

1. Definizione e Contenuto del Progetto Finalizzato:

- Obiettivi e Finalità
- Servizi e Funzionalità previsti:
 - Tempi del progetto
 - Modalità organizzative;
 - Ruoli e Responsabilità (il responsabile di progetto può essere anche persona diversa dalla PO)
 - Partecipanti (con sottoscritta partecipazione)
- Business Plan

2. Confronto con le OO.SS.

3. Approvazione del Progetto finalizzato da parte della Giunta dell'Unione come PEG

4. Determina di impegno di spesa e start up del progetto da parte del responsabile di settore/progetto

5. Rendicontazione del progetto finalizzato con allegata relazione del responsabile progetto avente il seguente contenuto:

- N° adesioni;
- Rendiconto economico;
- Valutazione sull'efficacia del progetto;
- Suggerimenti;
- Ordine di Liquidazione del progetto.

(Dall'esercizio 2007 ai Progetti Finalizzati potranno partecipare coloro i quali nell'anno precedente a quello cui si riferisce il progetto, hanno ricevuto una valutazione nella scheda individuale superiore a 0,60 e sono in regola con il Piano Individuale di Formazione Annuale – Tolto il/13/07).

ART. 4 CRITERI GENERALI RELATIVI AL SISTEMA UNICO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Andranno premiate particolarmente la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, la qualità relazionale, l'accrescimento continuo della conoscenza, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Ferma restando la valorizzazione delle competenze specifiche dei singoli, saranno favorite modalità di lavoro di gruppo finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di miglioramento, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

Potranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

A tale proposito si evidenzia che il Sistema di Valutazione delle Prestazioni del Personale prevede i seguenti criteri generali:

1. è previsto un unico metodo di valutazione valido per tutto il personale dell'Ente (posizioni organizzative e altri ruoli organizzativi), per: il Compenso Incentivante la Produttività, la Progressione Orizzontale, la Progressione Verticale, per l'Indennità di Risultato, l'Indennità di Responsabilità e per i Progetti Finalizzati;
2. si introducono due livelli di ruoli organizzativi: personale di cat. A, B, C, D non posizione organizzativa - e personale di categoria D Posizione Organizzativa;
3. la responsabilità di valutazione compete formalmente al Direttore generale rispetto alle posizioni organizzative ed alle posizioni organizzative rispetto agli altri dipendenti;
4. ai fini della valutazione vanno considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da una persona:
 - il grado di raggiungimento del Piano Individuale di Formazione Annuale (P.I.F.A.) indicato preventivamente a ciascun dipendente dal responsabile di posizione organizzativa, (*area del sapere*) – ed approvato dalla Giunta dell'Unione come Piano Formativo. Materia di contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo;
 - il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti e previsti nel PEG (*area del saper fare*)
 - il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori di prestazione relazionali, espressivi di specifici comportamenti organizzativi, definiti nel Piano Individuale di Formazione Annuale (*area del saper essere*);

Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione unico delle prestazioni di cui all'art. 6 del CCNL del 31.03.1999.

Tale sistema, in particolare, definisce i criteri sulla base dei quali determinare le valutazioni delle prestazioni ed il conseguente raccordo con il sistema incentivante articolato nei tre piani di valutazione *saper fare, sapere, saper essere*.

La valutazione delle prestazioni viene calcolata in funzione della sommatoria dei tre diversi piani di valutazione. Ai fini della sommatoria i predetti piani di valutazione vengono ponderati in funzione del diverso peso percentuale del singolo piano espressivo.

Detto peso percentuale è il seguente:

- a) 40% collegato al conseguimento del Piano Individuale Formativo Annuale;
- b) 40% collegato al conseguimento dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati;
- c) 20% collegato alla valutazione delle prestazioni individuali relazionali-organizzative.

La valutazione viene effettuata in base a **schede individuali**.

- Definito il Piano Individuale Formativo Annuale (*area del sapere*), i responsabili di posizione organizzativa o il Direttore generale lo illustrano ai propri collaboratori, in apposita riunione, unitamente alla metodologia di valutazione. Il PIA viene pubblicato nella PIT e lo stato di attuazione viene rendicontato nei mesi di giugno, settembre, novembre e gennaio.
- Definiti gli obiettivi di gestione contenuti nel PEG (*area del saper fare*), i responsabili di posizione organizzativa o il Direttore generale li illustrano a tutti i propri collaboratori, in apposita riunione, unitamente alla metodologia di valutazione.
- Definiti gli obiettivi relazionali-organizzativi (*area del saper essere*), i responsabili di posizione organizzativa o il Direttore generale li illustrano a tutti i propri collaboratori, in apposita riunione, unitamente alla metodologia di valutazione.
- Una volta approvato il Piano di Formazione, indicato per ciascun dipendente il PIFA, la scheda con gli obiettivi relazionali-organizzativi ed il PEG, il tutto sarà inserito in apposita cartella del server per essere liberamente consultabile da tutti i dipendenti.
- Il valutatore (responsabile di P.O. o DG), incontra individualmente ogni valutato per una valutazione intermedia (che deve avvenire entro giugno e non inciderà nel giudizio finale) al fine di rilevare la situazione valutativa ed evidenziare le possibilità di miglioramento nelle tre aree di prestazione oggetto di valutazione (*sapere, saper fare e saper essere*).

- Il valutatore incontra individualmente ogni valutato per la condivisione della valutazione finale. La scheda, sottoscritta per presa visione dal valutato, dovrà essere compilata in contraddittorio.
- Per il settore della vigilanza, ai fini della valutazione, il contraddittorio sarà preceduto da un incontro con il sottufficiale d'ambito competente.
- L'erogazione del premio di produttività individuale sarà effettuata in un'unica soluzione dopo la chiusura dell'esercizio finanziario.
- Annualmente, in sede di delegazione trattante si procederà alla verifica dell'efficacia complessiva del sistema valutativo.
- Il dipendente che non condivide la valutazione effettuata dal responsabile potrà presentare motivate controdeduzioni scritte al Direttore Generale, entro 10 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della scheda di valutazione. Il dipendente può fare richiesta al Direttore Generale di audizione ed ha facoltà di essere assistito dal rappresentante sindacale. Il Direttore, se ritiene, può formulare al valutatore una proposta di riesame, fermo restando l'esclusiva competenza in capo al valutatore di rettificare o meno il giudizio, entro e comunque 1 mese dalla data di incontro tra valutatore e valutato.
- Il mancato rispetto della procedura prevista per la valutazione determina una conseguenza nella valutazione di risultato del Direttore Generale e delle Posizioni Organizzative direttamente coinvolte.

Valutazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati (tipologia a): area del sapere – Piano Individuale Formativo Annuale)

La valutazione dei risultati ottenuti verrà effettuata per ciascun Servizio/Ufficio sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Individuale Formativo Annuale, con riferimento ai corsi formativi previsti effettuati.

A partire dal 2007, la valutazione ha i seguenti criteri:

I laboratori non prevedono il test finale, pertanto: frequenza 100% punteggio 1; frequenza 50% punteggio 0,5.

Per i corsi nei quali è previsto il test finale, la valutazione ha il seguente criterio:

<i>RISULTATO DEL TEST</i>	<i>PUNTEGGIO</i>
<i>Da 75% a 100%</i>	<i>1</i>
<i>Da 50% a 74%</i>	<i>0,8</i>
<i>Da 25% a 49%</i>	<i>0,6</i>
<i>Da 0 a 24%</i>	<i>0,3</i>

Dall'anno 2008 anche per i corsi e i laboratori viene considerata solo la presenza e non il test. Pertanto il criterio di valutazione è il seguente:

<i>PRESENZA</i>	<i>PUNTEGGIO</i>
<i>Da 75% a 100%</i>	<i>1</i>
<i>Da 50% a 74%</i>	<i>0,8</i>
<i>Da 25% a 49%</i>	<i>0,6</i>
<i>Da 0 a 24%</i>	<i>0,3</i>

Ai fini del “sapere”, A PARTIRE DALL’ANNO 2007, le casistiche di assenze giustificate sono le seguenti:

<i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i>	<i>ASSENZA GIUSTIFICATA</i>	<i>ASSENZA INGIUSTIFICATA</i>
<i>Ferie</i>		X
<i>Improrogabili esigenze di servizio (con ordine del responsabile)</i>	X	
<i>Malattia</i>	X	
<i>Infortunio</i>	X	
<i>Lutto</i>	X	
<i>Maternità obbligatoria e facoltativa</i>	X	
<i>Congedo matrimoniale</i>	X	
<i>Congedo parentale</i>	X	
<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>	X	
<i>Congedo straordinario (2anni)</i>	X	
<i>Corso di aggiornamento (in questo caso modifica del piano)</i>	X	
<i>Esami prenatali</i>	X	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>	X	
<i>Malattia figlio – 3 anni</i>	X	
<i>Partecipazione a concorsi ed esami (tranne quelli promossi dall’Ente Unione dei Comuni)</i>		X
<i>Permesso breve</i>	X	
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	X	
<i>Permesso legge 104</i>	X	
<i>Permesso studio 150 ore</i>		X
<i>Recupero lavoro straordinario o e 35 ore</i>		X
<i>Trasferta o viaggio</i>	X	
<i>Ferie accompagnate da giustificazione medica per ricovero familiari (coniuge o figli)</i>	X	

Visto che dall'anno 2008 la presenza è l'unico fattore valido per la valutazione della formazione, ogni dipendente deve presentare all'ufficio di staff la giustificazione dell'assenza dal corso, sulla base della tabella sopraindicata. Qualora ciò non avvenisse l'assenza viene considerata non giustificata. La giustificazione deve avvenire entro 20 giorni dall'avvenuta assenza.

Valutazione dei risultati collegati alle prestazioni individuali (tipologia b): area del saper essere)

Dall'esercizio 2008, l'area del saper essere misura il grado di raggiungimento delle attese dei fattori relazionali espressivi di specifici comportamenti organizzativi. I fattori sono indicati nella scheda individuale secondo le modalità previste dall'art. 4 del presente contratto, facendo riferimento ai parametri indicati nel manuale di valutazione area del "saper essere" (allegato al presente contratto) e scegliendo un parametro per ciascuna delle tre aree.

Nel corso dell'anno sono previsti 3 colloqui: gennaio – giugno/settembre – gennaio.

Al fine della valutazione delle prestazioni si concorda il presente criterio: grado di raggiungimento di specifici comportamenti organizzativi (dal minimo D al massimo A)

<i>ANNO 2008</i>		<i>ANNO 2009 e Seguenti</i>	
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>A</i>	<i>1</i>
<i>B</i>		<i>B</i>	<i>0,8</i>
<i>C</i>	<i>0,6</i>	<i>C</i>	<i>0,6</i>
<i>D</i>	<i>0,3</i>	<i>D</i>	<i>0,3</i>

Valutazione dei risultati collegati alle prestazioni individuali prefissate (tipologia c): area del saper fare)

La valutazione dei risultati ottenuti verrà effettuata per ciascun Servizio/Ufficio sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG, utilizzando le seguenti fasce di giudizio:

Dall'esercizio 2007 nella scheda individuale sono indicati tra gli obiettivi di peg quelli oggetto di valutazione. Il contenuto della valutazione è sul grado di raggiungimento degli obiettivi di peg dopo l'ultima modifica. L'interesse comune delle parti è di trovare e restare in accordo sui progetti.

La valutazione avviene secondo il seguente criterio:

<i>PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO</i>	<i>PUNTEGGIO</i>
<i>Dal 65% al 100%</i>	<i>1</i>
<i>Dal 35% al 64%</i>	<i>0,6</i>
<i>Da 0 al 34%</i>	<i>0,3</i>

Dall'esercizio 2007 la valutazione complessiva per questa tipologia è data dalla somma delle valutazioni dei singoli sottofattori, ponderate in funzione del rispettivo peso.

Dall'esercizio 2009 si ritiene di introdurre la possibilità di accorpate in un unico macro obiettivo gli obiettivi di mantenimento e miglioramento predefiniti nel Peg per il Servizio / Ufficio di appartenenza.

ART. 5 QUOTA RISORSE DESTINATE AL PREMIO INDIVIDUALE DI PRODUTTIVITA' COLLETTIVA articolo 17 comma 2 lett. a) C.C.N.L. 01/04/99

In sede di incontro annuale per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie viene anche definita la quota di fondo da destinare alla produttività di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) del C.C.N.L. del 01/04/1999.

A tale quota andranno anche aggiunte eventuali economie conseguite in corso d'anno tra le risorse preventivamente destinate e quelle effettivamente erogate per compensi ed indennità di cui all'art. 17 comma 2 lettere b), d), e), f) ed i), agli art. 36 e 37 del C.C.N.L. del 14/09/2000 ed all'art. 33 del C.C.N.L. del 22/01/2004.

ART. 6 CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE DI PRODUTTIVITA' COLLETTIVA Lett. B) dell'art. 4 del CCNL del 1 aprile 1999

Il premio individuale, in termini di produttività collettiva, sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda unica di valutazione individuale, rettificato in relazione all'effettivo servizio prestato e alla categoria giuridica di appartenenza e ai carichi di lavoro; criteri per la cui applicazione si fa riferimento a quanto concordato con il CCDI del 24 giugno 2003.

L'erogazione del premio è subordinata alla definizione della procedura di valutazione, comprese eventuali contestazioni.

Per la maternità obbligatoria la valutazione ha le seguenti precisazioni:

Area del Sapere:

- se il valutato non ha la possibilità di partecipare a nessun corso: punteggio pari a 0,1
- se il valutato ha la possibilità di partecipare ad almeno un corso, si procederà con la valutazione del piano formativo individuale concordato nella scheda.

Area del Saper Essere: la valutazione avviene secondo gli obiettivi assegnati.

Area del Saper Fare: la valutazione è come se gli obiettivi fossero raggiunti rapportati ai mesi lavoro effettivi + il tempo della maternità obbligatoria.

Art. 7 COMPENSI/INDENNITA' relativi alle finalita' previste dall'art. 17 comma 2 lettere d), e), f), i).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d), e), f), i) del CCNL dell'1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 2002-2005, con le risorse a ciò destinate, si farà fronte all'erogazione indennità seguenti:

Compenso per l'esercizio di attività svolte in **condizioni di particolare disagio** (art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 01/04/99)

Profilo Professionale	Importo indennità annuo
Operatore del Traffico	500,00

Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01/04/99 ed art. 36 c.1 CCNL 22/04/2004)

Cat.	Profilo Professionale	Importo indennità annuo
C	Istruttore amministrativo - responsabile di procedimento	1.000,00
C	Istruttore amministrativo – responsabile di procedimento per attività complesse	2.000,00
C	Istruttore di Polizia qualificato (con almeno due anni di anzianità al 1 gennaio dell'esercizio di riferimento)	650,00
C	Istruttore di Polizia – sottufficiale semplice	1.750,00
C	Istruttore di Polizia – sottufficiale con responsabilità di ambito, di COT, particolarmente complesse	2.000,00
D	Istruttore direttivo di Polizia Locale	1.500,00
D	Istruttore Direttivo in staff direzionale	2.000,00

Le suddette indennità verranno attribuite, con apposito provvedimento e sulla base di riscontri oggettivi, dai responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alle categorie B, C e D.

Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra Loro e con il Direttore generale.

L'indennità per specifiche responsabilità è erogata mensilmente.

Al personale in part-time l'indennità è in proporzione al contratto di lavoro.

Per il personale in comando l'indennità di responsabilità è onnicomprensiva;

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

La specifica responsabilità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno, salvo che non intervenga apposito provvedimento di revoca e, a partire dall'esercizio 2007, a condizione che abbia conseguito, nella scheda di valutazione delle prestazioni, con riferimento all'esercizio precedente a quello cui si riferisce l'indennità, un punteggio superiore a 0,60 e sia in regola con il Piano di Formazione Individuale.

Ai fini della maternità obbligatoria, qualora nell'anno di riferimento la valutazione della scheda risultasse inferiore al punteggio 0,60, verrà comunque garantito il punteggio 0,60.

Ai fini dell'Indennità di responsabilità, in caso di mobilità volontaria, è fatta salva l'anzianità maturata presso altro Ente.

Si concorda inoltre che per l'erogazione dell'indennità, si considera utile il periodo di lavoro effettuato a tempo determinato presso l'Ente.

Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000)

Viene attribuita al personale, non responsabile di posizione organizzativa, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate di effettivo servizio, nelle seguenti misure:

- € 0.52 giornalieri per valori medi mensili fino ad € 516,45;
- € 1.04 giornalieri per valori medi mensili da € 516,46 ad € 5.164,56;
- € 1.56 giornalieri per valori medi mensili superiori ad € 5.164,56.

Detto personale, che riveste la qualifica di agente contabile, è individuato con decreto dal rispettivo responsabile di posizione organizzativa.

Indennità lavoro notturno, festivo, notturno e festivo

Al personale che, per esigenze particolari, dovesse essere assegnato un orario di lavoro che comporti ordinariamente prestazioni lavorative, in tali fasce di orario viene attribuita la maggiorazione prevista dal C.C.N.L.

Indennità di turno

Le indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. e, f, i del CCNL dell'01.04.1999 vengono ridotte in trentesimi per ogni giorno di assenza in caso di aspettative diverse ad eccezione della maternità obbligatoria e per quelle previste dalla L. n. 104/92. In caso di part – time le predette indennità verranno attribuite in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

Art. 8 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (progressioni orizzontali)

Le progressioni economiche all'interno della categoria vengono finanziate con apposita quota delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Le progressioni economiche vengono attuate con cadenza annuale sulla base dei criteri e delle modalità previste nella delibera del Cda n. 14 del 09.07.2002, nel limite delle risorse annualmente destinate nel Fondo "Risorse certe stabili" di cui all' art. 31 comma 2 CCNL 22.01.2004.

La selezione si svolge all'1 gennaio di ciascun anno.

Può concorrere alla selezione delle progressioni orizzontali il personale, a tempo indeterminato, che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a cui si riferisce la selezione, per il tempo necessario previsto nella delibera di Cda n. 14 del 09.07.2002, abbia conseguito, nella scheda annua di valutazione delle prestazioni, un punteggio superiore a 0,60 e sia in regola con il PIFA.

Qualora nell'anno di esercizio della maternità obbligatoria, la valutazione della scheda risultasse inferiore allo 0,60, verrà garantito il punteggio minimo dello 0,60.

Nel caso in cui le risorse destinate alle progressioni orizzontali siano inferiori a quanto necessario per il personale avente titolo, dette progressioni verranno riconosciute in funzione del punteggio più elevato. A parità di punteggio la progressione orizzontale viene attribuita al dipendente con più anni di anzianità all'interno della categoria economica di riferimento. Se il punteggio è ancora in parità, la progressione viene attribuita al più anziano di età.

Le somme destinate a finanziare le progressioni economiche sono per l'anno 2009 pari a € 0,00.

Le economie derivanti dall'indennità di turno vanno destinate secondo quanto stabilito dal contratto nazionale di lavoro in produttività collettiva per l'anno successivo.

Le somme destinate alle progressioni e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento verranno destinate alla produttività, salvo diversa previsione del CCNL.

Al personale che ha presentato domanda di quiescenza e che ha alla data di fine rapporto di lavoro maturato almeno un anno di anzianità nella propria posizione economica, viene riconosciuto, all'ultimo mese di servizio, una progressione orizzontale.

Art. 9 PIANO DI FORMAZIONE

La formazione, coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, dovrà contribuire alla creazione di un clima organizzativo idoneo al raggiungimento dei risultati programmati e favorire la crescita professionale del personale operativo nonché la maturazione di un appropriato stile manageriale da parte dei dipendenti con responsabilità superiori.

Le parti danno atto che le competenze in materia di formazione sono state delegate, a mezzo convenzione, all'Unione dei Comuni del Camposampierese, che è pertanto deputata ad elaborare, in accordo con gli enti convenzionati, il piano di formazione anche in relazione all'analisi dei fabbisogni formativi di ciascun ente.

All'inizio di ciascun esercizio il responsabile di posizione organizzativa ed il Direttore Generale, individua il Piano Individuale di Formazione Annuale per ciascun dipendente e lo comunica.

L'attestazione dell'avvenuta attività formativa sarà rilasciata dall'ufficio unico del personale esclusivamente ai dipendenti che abbiano frequentato almeno il 60% dell'orario formativo previsto per ciascun corso, ed il 60% dei corsi previsti nel PIFA, inoltre, per ciascun corso è prevista una verifica finale di tipo soggettivo mediante test e valutazione finale sul gradimento del corso.

Tutte le attività formative saranno monitorate dall'ufficio unico del personale al fine di consentire l'implementazione e l'aggiornamento del "Bilancio delle Competenze" di ciascun Ente ed altresì di consentire un coordinamento per un utilizzo equo e razionale delle risorse a ciò destinate.

Nel periodo di vigenza del presente contratto l'Amministrazione si impegna a destinare alla formazione una somma almeno pari all'1% della spesa complessiva per il personale. Una quota di risorse, assegnata ai responsabili di posizione organizzativa, dovrà essere riservata all'attività di aggiornamento ed alla partecipazione a seminari specialistici.

Il PIFA si svolge all'interno dell'orario di lavoro.

ART. 10 LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER PREVENZIONE E SICUREZZA. (art. 4 lett. e-CCNL 1.4.1999)

Le parti danno atto che l'Amministrazione sta attuando la normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

E' stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente ed individuato il responsabile di tale servizio.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è stato designato dalla RSU e gode dei diritti previsti dal D. Lgs. 626/94. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 19 del predetto decreto.

Sono stati effettuati interventi formativi nei confronti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni.

ART. 11 PARI OPPORTUNITA'

L'Amministrazione si impegna a creare le condizioni per una parità sostanziale nell'evoluzione professionale e retributiva delle lavoratrici, nel senso di una effettiva e piena realizzazione della tutela dei loro diritti, attraverso la progressiva e continua azione di rimozione di tutti quegli elementi della disciplina del rapporto di lavoro e di tutti quei comportamenti gestionali posti in essere dal datore di lavoro che potrebbero creare situazioni di oggettiva discriminazione o svantaggio a danno delle lavoratrici stesse.

A tal fine le parti si impegnano ad individuare il Comitato per le pari opportunità.

ART. 12 COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

Le parti si impegnano ad individuare il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, previsto dall'art.8 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 13 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

I responsabili di posizione organizzativa, nel rispetto delle direttive impartite dal Presidente, determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi, in relazione alle esigenze degli utenti.

Tale articolazione deve tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano la possibilità di forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale che comunque devono essere funzionali e compatibili alle esigenze del servizio e/o di apertura al pubblico.

Per necessità di pronto intervento individuate dall'Ente vengono svolti servizi di pronta reperibilità. Al personale individuato sarà corrisposta la relativa indennità.

Art. 14 RIDUZIONE DI ORARIO (art. 4 lett. i – CCNL 1.4.1999)

Le parti concordano di incontrarsi per valutare la possibilità, qualora dovesse presentarsi la necessità organizzativa, di attivare particolari regimi di orario di lavoro di cui all'articolo 22 del CCNL del 1° aprile 1999.

Art. 15 MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEZIONI DI PERSONALE (art. 4 lett. l – CCNL 1.4.1999)

Al verificarsi dell'evenienza la materia sarà oggetto di informazione e di accordo tra le parti.

Art. 16 SERVIZI ESSENZIALI

Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici 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 polizia municipale relativamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
 - trattamenti sanitari obbligatori
 - attività di pronto intervento
 - assistenza su strada in caso di sgombero di neve
 - Motivi di ordine pubblico per manifestazioni importanti.

- b) il servizio del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzioni di sostentamento ed anche alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo

giorno di scadenza di Legge, solo in caso di scioperi proclamati per intere giornate per il periodo necessario alla predisposizione degli stessi;

- c) Protezione civile limitatamente ad un servizio di reperibilità

Art. 17 CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

I responsabili di posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso, e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

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

SERVIZIO	FIGURA PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
Polizia Municipale	Personale Vigilanza	Due addetti
Servizio Protezione Civile	Personale di Vigilanza	Un addetto

Art. 18 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

Art. 19. NORME FINALI E TRANSITORIE

Con riferimento all'art. 2 punto B del presente CCDI, sono definiti i seguenti progetti finalizzati con i relativi importi:

PROGETTI	2008	2009
Notti Sicure	33,50 + oneri	34,00+ oneri
Azioni Comuni	32,50 + oneri	33,00+ oneri
Manifestazioni:	22,50+ oneri	23,00+ oneri