



COMUNE DI MAGLIANO ALFIERI

Provincia di CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO COMPARTO ENTI LOCALI

L'anno **duemilaquattro**, il giorno sei del mese di dicembre alle ore 11,40 nella residenza del Comune di Magliano Alfieri;

TRA

La delegazione di parte pubblica costituita dal Responsabile del Servizio Personale Dott. Giuseppe SAMMORI', Segretario Comunale

E

per le R.S.U. il dipendente Comunale Sig. Piero CAVALLERO,

PREMESSO

- che in data 22.1.2004 è stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003;

- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 in data -5/03/2004 si è provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica, come sopra indicata, abilitata alle trattative relative ai contratti collettivi decentrati integrativi previsti all'art. 4 comma 1 e 2 del succitato C.C.N.L.;

Visto il precedente contratto collettivo decentrato – Comparto Enti Locali, sottoscritto in data 11.12.2000 ed i relativi verbali integrativi in data -9/11/2001, 18/11/2002 e -3/10/2003;

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate di seguito risultanti, sottoscrivendole in apposito spazio finale.

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente C.D.I si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente del Comune di Magliano Alfieri.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti del presente contratto decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data della sottoscrizione.
3. Per ciò che attiene la costituzione del fondo del salario accessorio le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno, fatto salva la possibilità di calendarizzare ulteriori incontri laddove una delle parti ritenga ce ne sia la necessità.

Art. 3

Conferma sistema relazioni sindacali CCNL 1-4-99

1. Il tempo impegnato dalla RSU in trattative, esame, consultazioni, confronti all'interno dell'orario di servizio deve essere considerato come servizio effettivamente prestato.
2. L'ente ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998/2001, provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione su tutte le materie e gli atti riguardanti il personale e le materie oggetto di contrattazione e concertazione, in particolare modo in casi di esternalizzazioni di appalti, di utilizzo di lavori atipici e per il ricorso a consulenze esterne.
3. In caso di sciopero previsto per l'intera giornata o ad ore, la trattenuta sarà pari alle ore che effettivamente il dipendente avrebbe dovuto prestare nella giornata stessa.
4. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali, non disapplicate dal CCNL, continuano ad operare.

Art.4

Contratto individuale

L'amministrazione è obbligata a stipulare contratti individuali di lavoro con i propri dipendenti. I contratti individuali devono contenere tutti gli elementi previsti dalla normativa e dal CCNL e devono essere aggiornati rispetto alla nuova classificazione del personale.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato integrativo

1. Il presente C.D.I. ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore dei Conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Acquisito il parere favorevole del Revisore del Conto, l'Organo di Governo dell'Ente autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

3. Il presente C.D.I conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
4. L'ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, dopo la sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale.

Art. 6 **Concertazione**

Ciascuno dei soggetti legittimati di cui all'art. 10 comma 2 CCNL 1.4.1999, ricevuta l'informazione di cui all'art. 7 può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

1. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di servizio

Art. 7 **Comitato per le pari opportunità**

1. Al fine di rimuovere le cause che impediscono un effettiva parità tra uomo e donna all'interno dell'Ente viene istituita la commissione delle pari opportunità che è formata da un componente per ogni organizzazione sindacale e da uno nominato dalla RSU da un numero di componenti da parte dell'amministrazione in modo che all'interno vi sia un numero di componenti paritetico. Il 50% dei componenti dovrà essere donna e, al fine di garantire la componente di genere, il numero della commissione verrà adeguato fino a raggiungere la percentuale richiesta.
2. Ai componenti le commissioni dovrà essere garantita l'agibilità all'interno dell'orario di lavoro e pertanto durante i lavori delle commissioni o nell'espletamento delle funzioni richieste dai comitati, il personale è considerato a tutti gli effetti in servizio.
3. L'Ente attiverà proprie risorse, anche attraverso i finanziamenti regionali o della comunità Europea, al fine di consentire il funzionamento delle commissioni.

Art. 8 **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del

lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del CCNL, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente viene concordato la costituzione di un unico comitato fra Enti territorialmente contigui, finalizzati agli obiettivi previsti nell'art. 8 del CCNL 2002/2005.

I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Il comitato paritetico ha i seguenti compiti:

- ❑ Raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- ❑ Individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- ❑ Formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- ❑ Formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Riguardo al comitato, le parti si impegnano a concordare la costituzione del comitato medesimo con Enti territorialmente contigui (Art. 8, c. 6)

Art. 9

Ferie

Le parti concordano che quattro giornate di ferie possono essere usufruite suddividendole in due mezze giornate. Tale fattispecie è utilizzabile solamente nei giorni nei quali è previsto il rientro pomeridiano.

Art. 10

Valorizzazione delle alte professionalità

Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c)

del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.

Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti.

Le parti danno atto che il Comune di Magliano Alfieri non rientra nelle fattispecie sopradescritte.

Art. 11

Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, l'ente può utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.
2. Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane ed economiche del personale interessato, si rimanda a quanto previsto integralmente all'art. 14 del CCNL 2002/2005

Art. 12

Posizioni organizzative apicali

I responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 8 comma 1 lett. a) e seguenti del CCNL del 31.3.1999:

La struttura organizzativa di questo Ente è composta da:

Area Tecnico Manutentiva.

Area Amministrativa

Area Contabile.

Area di Vigilanza.

Art. 13

Inquadramento Personale

Le parti concordano che i lavoratori e le lavoratrici su posizioni apicali nelle varie aree o servizi sono inquadrati in cat. D.

I responsabili del servizio di Polizia Municipale anche laddove siano unità unica sono inquadrati in cat D. Dette progressioni avvengono mediante progressione verticale interna a carico del bilancio dell'Ente.

DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE

Le parti, nel condividere l'urgenza della nuova disciplina legislativa, concordano sulla necessità di riconoscere:

- la centralità delle città nello sviluppo delle politiche della sicurezza;
- il ruolo specifico della polizia locale.

Le parti, in attesa del nuovo assetto legislativo, al fine di non disperdere il lavoro e le competenze sin qui svolte dalla polizia locale, richiamano quanto previsto nel capo III del CCNL 2002/2005.

TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art.14

Disciplina delle “risorse decentrate”

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dall' art. 31 del CCNL 2002/2005.
2. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

Le parti, in ottemperanza all'art. 32 commi 1 e 2 del C.C.L.N. sottoscritto il 22.1.2004, **rideterminano** come segue il fondo relativo alle “risorse decentrate” di cui all'art. 31 comma 1 suddetto contratto per l'anno 2003:

RIDETERMINAZIONE FONDO ANNO 2003 (ART. 31 COMMA 2 CCNL 22.1.04)			
FONDO FISSO		FONDO VARIABILE	
Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999 (CCNL -1/04/1999)	€ 128,97	ART.15 Comma 2 (integrazione risorse economiche monte salari 1997) CCNL - 1/04/1999	€ 1.304,16
Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 (CCNL -1/04/1999)	€ 10.097,48		
Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D. (CCNL -1/04/1999)	€ 3.489,00	Economia su fondo anno 2002 non utilizzato.	€ 3.554,06
Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F. (CCNL - 1/04/1999)	€ 774,68		
Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€ 847,70		
Art. 15 comma 5 risorse per le politiche di sviluppo (CCNL -1/04/1999)	€ 1.291,14		
Ulteriore riduzione delle risorse destinate allo straordinario del 3% (Contrattaz. 2000)	€ 85,86		
Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 (CCNL -5/10/2001)	€ 1.521,67		
Reintegro fondo progressioni economiche pensionamento Sig. Sciolla dal -1/01/2002	€ 863,86		
Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 205.747,00 (CCNL 22/01/2004)	€ 1.275,63		
Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 205.747,00 (CCNL 22/01/2004)	€ 1.028,73		
TOTALE FONDO FISSO 2003	€ 21.404,72	TOTALE FONDO VARIAB. 2003	€ 4.858,22
COMPENSI DA CONTRATTO DECENTRATO SOTTOSCRITTO IL -3/10/2003			
Risorse destinate al pagamento dei LED anno 1998 (Art. 15 C. 1 Lett. G) (CCNL -1/04/1999)	€ 3.489,00	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (Da contrattazione del -2/10/2003)	€ 7.200,00
Risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F. Art. 15 comma 1 lettera h) (CCNL -1/04/1999)	€ 774,68	Indennità specifiche responsabilità. (Art.17 Comma 2 Lett. F)	€ 1.032,91
Progressioni orizzontali	€ 5.947,98		
Indennità di rischio	€ 247,90		
Indennità di comparto 2003	€ 431,04		
TOTALE UTILIZZATO 2003	€ 10.890,60	TOTALE UTILIZZATO 2003	€ 8.232,91
ECONOMIA SU FONDO FISSO 2003	€ 10.514,12	ECONOMIA SU FONDO VAR. 2003	-€ 3.374,69
TOTALE ECONOMIE ANNO 2003	€ 7.139,43		

Provvedono alla determinazione del fondo 2004:

FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNO 2004 (ART. 31 COMMA 2 CCNL 22/01/2004)			
FONDO FISSO		FONDO VARIABILE	
Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999 (CCNL 01/04/1999)	€ 128,97	ART.15 Comma 2 (integrazione risorse economiche monte salari 1997)	€ 1.304,16
Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 importo aggiornato rispetto al 2003 per nuova indennità di rischio di €. 360,00 dal -1/01/2004) (CCNL 01/04/1999)	€ 10.302,53		
Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ 3.489,00	Economia su fondo anno 2003	€ 7.139,43
Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F. (CCNL 01/04/1999)	€ 774,68		
Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 (CCNL 01/04/1999)	€ 847,70		
Art. 15 comma 5 risorse per le politiche di sviluppo (CCNL 01/04/1999)	€ 1.291,14		
Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 (CCNL 05/10/2001)	€ 1.521,67		
Reintegro fondo progressioni economiche pensionamento Sig. Sciolla dal -1/01/2002	€ 863,86		
Ulteriore riduzione delle risorse destinate allo straordinario del 3%	€ 85,86		
Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 205.747,00 (CCNL 22/01/2004)	€ 1.275,63		
Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 205.747,00 (CCNL 22/01/2004)	€ 1.028,73		
FONDO DISPONIBILE 2004	€ 21.609,77	FONDO DISPONIBILE 2004	€ 8.443,59

Prendono atto dell'indennità di comparto istituita dall'art. 33 nuovo C.C.N.L. sottoscritto il 22.1.2004 per la parte finanziata dalle risorse stabili dell'art. 31 comma 2 così riassunte:

DIPENDENTE	CAT.	INDENNITA' ANNUA				Di cui finanziata con il Fondo Art. 31 C. 2
		dal 1.1.2002	dal 1.1.2003	dal 1.1.2004	TOTALE	
NASO Elio	D.4	€ 59,40	€ 95,40	€ 468,00	€ 622,80	€ 563,40
CAVALLERO Piero	D.3	€ 59,40	€ 95,40	€ 468,00	€ 622,80	€ 563,40
ABBATE Laura	C.3	€ 52,08	€ 84,12	€ 413,40	€ 549,60	€ 497,52
CARDELLI Marco	C.3	€ 52,08	€ 84,12	€ 413,40	€ 549,60	€ 497,52
GIACOSA Luciano assunto il 20/05/02	B.1	€ 26,11	€ 72,00	€ 497,52	€ 595,63	€ 569,52
TOTALE ANNUO		€ 249,07	€ 431,04	€ 2.260,32	€ 2.940,43	€ 2.691,36

Danno atto che, a seguito della presa d'atto di quanto attribuito con il contratto collettivo decentrato sottoscritto in data 11.12.2000 , con i relativi verbali integrativi in data -9/11/2001, 18/11/2002 e -3/10/2003 e con il nuovo C.C.N.L. sottoscritto il 22.1.2004 come sopra dettagliati, il fondo fisso per l'anno 2004 di cui all'art. 31 comma 2 C.C.N.L. risulta così decurtato:

FONDO FISSO AL -1/01/2004	€ 21.609,77
Risorse destinate al pagamento dei LED anno 1998 (Art. 15 C. 1 Lett. G)	€ 3.489,00
Risorse destinate al finanziamento della indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII QF. Art. 15 comma 1 lettera h)	€ 774,68
Progressioni orizzontali	€ 5.947,98
Indennità di rischio	€ 360,00
Indennità di comparto 2004	€ 2.260,32
Differenza disponibile su fondo fisso 2004	€ 8.777,79

* Si precisa che l'indennità di rischio può essere finanziata indistintamente dal fondo fisso o da quello variabile.

Individuano negli importi che seguono il fondo disponibile per l'anno 2004 di cui all'art. 31 comma 3 del C.C.N.L. 22.1.2004 , come rideterminato in premessa e precisamente:

Art. 15 comma 2 C.C.N.L. -1/04/1999	€ 1.304,16
Economia su fondo anno 2003	€ 7.139,43
TOTALE FONDO DISPONIBILE 2004	€ 8.443,59

Con decorrenza 1.1.2004 la somma di Euro 8.443,59 già prevista nel bilancio del corrente esercizio, è destinata a sostenere iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi ed a compensare le specifiche responsabilità dei dipendenti di Cat. C e D.

Art. 15
Utilizzo del fondo disponibile

COMPENSI PER PRODUTTIVITÀ

L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati alla realizzazione dei singoli progetti sono graduati in base alla complessità dei progetti stessi.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PRO.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti responsabili dei servizi ed al Direttore Generale, ed è effettuata mediante compilazione del modello allegato "A"

Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal Nucleo di Valutazione.

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

PROGETTI OBIETTIVI ART. 17 Comma 2^ Lett. a) C.C.N.L. 1.4.99 , Art. 31 comma 3 e Art. 37 C.C.N.L. 22.1.2004

Il fondo disponibile come sopra definito di € 8.443,59 viene utilizzato per produttività di cui all'art. 17 comma 2^ lett. A) C.C.N.L. 1.4.1999 come riportato nel prospetto allegato sotto la lettera B).

**INDENNITA' Art. 17 Comma 2^ Lett. f) C.C.N.L. 1.4.1999 ed Art. 36 C.C.N.L.
22.01.2004:**

Visto l'art. 36 comma 1 C.C.N.L. 22.1.2004 il quale prevede che il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2^ lett. f) C.C.N.L. 1.4.1999, può essere determinato in sede di contrattazione decentrata, entro il valore minimo di €. 1.000,00 ed il valore massimo di €. 2.000,00, le parti danno atto che, stante l'esiguità delle risorse variabili, il valore economico può anche essere inferiore a € 1.000,00 e concordano di attribuire le seguenti indennità per l'anno 2004:

ABBATE Laura, Istruttore Servizio Amministrativo - Cat. C3

Posizione Economica C3, Responsabile di vari procedimenti

nell'ambito dei Servizio Stato Civile, Demografico e Elettorale

Euro	1.500,00
-------------	-----------------

TOTALE

Euro	1.500,00
-------------	-----------------

Concordano che le indennità non soggette alla verifica da parte del Nucleo di Valutazione vengano erogate entro e non oltre il mese di dicembre dell'anno di riferimento e sono comprensive della somma di €. 300,00 destinata agli ufficiali di anagrafe e stato civile. (art. 36, comma 2 CCNL).

Art. 16
Progressione economica orizzontale
nell'ambito della categoria.

Dato atto che:

1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;

3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

4) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

A) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno un anno di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio di un anno di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;
2. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato C;
3. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 40;

4. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

L'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto A) sono destinate con riferimento all'anno 2004, con decorrenza dal 01/07/2004, le seguenti risorse: € 286,90

Tali risorse sono ripartite fra i vari settori come di seguito specificato:

descrizione settore	importo stanziato	% per progr. econ.
Area Tecnico Manutentiva	€ 286,90	100%
Area Amministrativa	€	
Area Contabile	€	
Area di Vigilanza	€	
	€	
Totale complessivo	€ 286,90	100%

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto A) sono destinate con riferimento all'anno 2005 con decorrenza dal 01/07/2005 le seguenti risorse: € 4.201,39

Tali risorse sono ripartite fra i vari settori come di seguito specificato:

descrizione settore	importo stanziato	% per progr. econ.
Area Tecnico Manutentiva	€ 1.686,81	41,95%
Area Amministrativa	€ 647,48	16,10%
Area Contabile	€ 1.039,62	25,85%
Area di Vigilanza	€ 647,48	16,10%
Totale complessivo	€ 4.201,39	100%

Per l'utilizzo di tali risorse il Direttore Generale si atterrà alle percentuali sopra stabilite e previa compilazione dell'apposita scheda di valutazione sopra menzionata.

INDENNITA' DI RISCHIO

La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14/09/2000 è rideterminata in €. 30,00 mensili lorde, con decorrenza dal 31/12/2003 e viene attribuita all'operatore dell'area tecnica inquadrato in Cat. B.

Art. 17
Progressione economica verticale

Il sistema di progressione verticale ha come proprio obiettivi la valorizzazione delle risorse umane e il riconoscimento delle capacità professionali interne.

Si concretizza in una verifica dell'acquisizione delle competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale o del medesimo profilo in cui cambino per le responsabilità le relazioni la complessità ed il contenuto delle prestazioni. L'individuazione dei posti e dei profili da ricoprire mediante procedure selettive interne sarà effettuata all'interno del piano occupazionale annuale o triennale o dei programmi di riorganizzazione dei servizi quando elaborati in tempi diversi dal piano occupazionale.

L'apposito regolamento per la disciplina delle procedure prevederà espressamente tali indicazioni. Le prove dovranno avere contenuto prevalentemente pratico e dovranno mirare alla verifica dell'effettiva capacità a ricoprire il nuovo posto. Saranno strutturate in relazione alle specifiche inerenti al profilo professionale messo a selezione interna in prova orale o prova pratica

Art. 18
Straordinario

Le parti intendono disciplinare come segue il fondo per la compensazione del lavoro straordinario per l'anno 2004:

Il fondo dello straordinario, per l'anno in corso ammonta ad Euro 2.776,29 pari al fondo relativo all'anno 2003, così calcolato:

Ammontare anno 2000 € 2.862,16 (L. 5.541.907) – 3% = € 2.776,29 (L. 5.375.650). L'importo di € 85,86 (L. 166.257) pari al 3% è stato destinato ad incrementare il Fondo per le Politiche di Sviluppo dell'anno 2001.

Art. 19
Straordinario per calamità naturali

Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli Enti, con i provvedimenti adottati a far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

La disciplina del comma 1 trova applicazione con effetto dal gennaio 2002.

Art. 20
Sviluppo delle attività formative - Art. 23 C.C.N.L. 1.4.1999.

L'aggiornamento professionale del personale si realizza nell'ambito dei diversi servizi avvalendosi dell'operato di enti associativi (ANCI, ANUSCA ecc.) e di convenzioni intercomunali. A tal fine viene destinata la somma di Euro 1.800,00.

Art. 21

Fondo di cui al comma 1, dell'art.18 della legge n.109/1994, e successive modifiche ed integrazioni, destinato a retribuire il personale degli uffici tecnici incaricato della progettazione e pianificazione.

Nel bilancio annuale e negli appositi interventi di spesa relativi a progettazioni e/o pianificazioni sono iscritte somme relative agli incentivi di progettazione da corrispondere ai responsabili del procedimento ai sensi dell'art. 18 della legge 11/02/1994 e s.m.i. come da ultimo modificata dall'art. 3, comma 29, della legge 350/2003 (Finanziaria 2004). Dette somme saranno liquidate con le modalità previste nel Regolamento Comunale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 in data -4/09/2002.

Art. 22

Norme finali e transitorie.

Per quanto non previsto nel presente contratto le parti fanno riferimento alle norme di legge , alle norme del codice civile, del C.C.N.L. 22.01.2004 e dei contratti precedenti, del Contratto decentrato in data 18.12.2000 ; concordano inoltre di provvedere ad integrare eventualmente il presente contratto circa le materie ad oggi non disciplinate ed a seguito di nuove interpretazioni circa la formazione del fondo per l'anno 2004.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la parte pubblica:

IL SEGRETARIO COMUNALE
(SAMMORI' Dr. Giuseppe)

Per le R.S.U.
Struttura territoriale C.G.I.L

IL DIPENDENTE COMUNALE
(Piero CAVALLERO)

VISTO:

LA STRUTTURA TERRITORIALE FIST CISL - F.P.S.
(Silvio GIORDANENGO)

VISTO:

IL SINDACO
(Prof. Luigi CAROSSO)

**PROGETTI OBIETTIVI ART. 17 Comma 2^a Lett. a) C.C.N.L. 1.4.99 , Art. 31 comma 3 e
Art.37 C.C.N.L. 22.1.2004**

n. Ordine	Progetto	Dipendenti interessati	Importo
1	Piano neve: Reperibilità e intervento immediato in caso di nevicate nonché monitoraggio viabilità in caso di eventi atmosferici avversi	GIACOSA Luciano	€ 800,00
2	Paese pulito: Manutenzione straordinaria e pulizia aree verdi da effettuarsi ogni 15 giorni Area edificio XI Febbraio e area attrezzata: Pulizia settimanale con svuotamento cestini. Siepi lungo le strade comunali: Potatura ogni volta sia necessario Piazze pubbliche e giardini: pulizia straordinaria ogni qual volta sia necessario. Pulizia straordinaria presso Cimitero comunale: pulizia accurata dell'area cimiteriale esterna, con particolare attenzione ai contenitori per rifiuti organici, controllo costante e relativi interventi nel periodo invernale sui passaggi pedonali, al fine di evitare la formazione di ghiaccio e quindi di pericolo per le persone che vi accedono, controllo pulizia dei servizi igienici e della camera mortuaria.	GIACOSA Luciano	€ 700,00
3	Pulizia settimanale di tutte le aree ecologiche e cassonetti comunali	GIACOSA Luciano	€ 600,00
4	Adesione al sistema SIATEL: Controllo e allineamento anagrafe comunale/anagrafe tributaria, attribuzione codice fiscale neonati, comunicazione variazioni anagrafiche. Adesione al sistema ISI ISTAT: Invio telematico della dinamica demografica all'ISTAT	ABBATE Laura	€ 700,00
5	Adesione al progetto Indice Nazionale delle Anagrafi (INA - SAIA): Invio telematico di dati e informazioni relative alle variazioni anagrafiche tra Comune, Ministero delle Finanze, INPS e Motorizzazione Civile. Collegamento e comunicazione telematica INPS: per pratiche erogazione assegno 2° FIGLIO.	ABBATE Laura	€ 700,00

TOTALE PROGETTI	€ 3.500,00
------------------------	-------------------

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
CATEGORIA DI APPARTENENZA: A / B

Area _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	12	_____
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	12	_____
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Flessibilità nelle prestazioni	8	_____
Rapporti con l'utenza	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	12	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Direttore Generale

Per presa visione: Il Dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
CATEGORIA DI APPARTENENZA: C

Area _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. ____ alla Pos.Econ. ____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	8	_____
Livello di iniziativa professionale	12	_____
Rapporti con l'utenza	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	12	_____
Arricchimento professionale	12	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Direttore Generale

Per presa visione: Il Dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

Area _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	8	_____
Arricchimento professionale	8	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	12	_____
Grado di autonomia e responsabilità	12	_____
Orientamento ai risultati	12	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Direttore Generale

Per presa visione: Il Dipendente

SCHEDA PROGETTI OBIETTIVI

AREA	
RESPONSABILE DEL SERVIZIO	COGNOME/NOME
UNITA' OPERATIVA	COGNOME/NOME

OBIETTIVI GESTIONALI			
DESCRIZIONE PROGETTO	IMPORTO PROGETTO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	IMPORTO ASSEGNATO

Motivazione della valutazione

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL DIRETTORE GENERALE

