

FUNZIONE  
PUBBLICA

**CGIL**



# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**



**COMUNE DI**  
**BAGNO DI ROMAGNA**

## **TITOLO I°**

### **ART. 1**

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato; gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo la stipula, salvo specifiche prescrizioni e diverse decorrenze espressamente previste e concordate.

### **ART. 2**

#### **TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

1. Il contratto decentrato integrativo ha durata quadriennale ed è relativo al periodo 2002-2005 e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
2. I contratti integrativi decentrati, devono contenere apposite clausole circa tempi modalità e procedure di verifica della loro attuazione.
3. Nell'ambito delle varie materie e questioni oggetto del contratto decentrato sono previste procedure di verifiche periodiche e di monitoraggio a garanzia della corretta applicazione dell'accordo stesso.

### **ART. 3**

#### **RELAZIONI SINDACALI**

1. Premesso che il sistema delle relazioni sindacali si svolge nel rispetto di quanto previsto nel CCNL, le parti al fine di perseguire un efficace e condiviso modello partecipativo concordano sulle seguenti precisazioni:
  - ✓ Sull'informazione preventiva: si ritiene che tale modalità debba trovare esplicitazione tempestiva, nel momento in cui sorge il problema o la proposta e non nelle fasi finali degli stessi. In ogni materia per la quale il vigente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata, l'informazione deve essere preventiva.
  - ✓ Sulla concertazione: è uno strumento di partecipazione finalizzato alla ricerca della migliore soluzione al problema. Per questo va valorizzato diversamente questa procedura di confronto, evitando di considerarla un semplice formalismo.
  - ✓ Sulla contrattazione: il valore del modello partecipativo trova la massima attuazione nella volontà delle parti di mettere al centro del confronto la contrattazione.
  - ✓ Al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

- La Delegazione Trattante di Parte Pubblica è soggetto dotato di piena autonomia negoziale e potere decisionale. E' altresì interlocutore unico dei soggetti sindacali relativamente alle materie regolate dal presente contratto integrativo decentrato ed alle problematiche connesse.
- L'Amministrazione garantisce la convocazione di tutte le componenti della delegazione, concordando preventivamente la data e dandone comunicazione scritta con indicazione dell'ordine del giorno, almeno 7 giorni prima;
- Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative concordate. Tale verbale verrà inviato nei giorni successivi allo scopo di riceverne una approvazione o integrazione. Trascorsi 15 giorni si considera approvato;
- 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 1 mese dalla sottoscrizione;
- Gli accordi raggiunti e formalizzati in atti saranno distribuiti gratuitamente, a tutti i dipendenti, a cura dell'Ente, anche utilizzando le nuove tecnologie;
- Nel rispetto dei principi a cui debbono ispirarsi le relazioni sindacali, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali.

#### **ART. 4**

<p><b>PIANO OCCUPAZIONALE</b></p> <p><b>GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b></p>
--

1. Prima della predisposizione del bilancio preventivo e ai fini dello stesso, sarà attivato un incontro fra le parti nel quale si informa relativamente al piano occupazionale per l'anno successivo e si verificherà l'effettiva attuazione di quanto effettuato nell'anno precedente. Nella medesima occasione come previsto nel successivo capitolo del trattamento economico, saranno anche previste tutte le risorse occorrenti ai fini del salario accessorio.

#### **ART. 5**

<p><b>DIRITTO DI SCIOPERO E SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI</b></p>
---

1. La materia resta regolata dalla Legge 12/6/1990, n. 146 così come modificata ed integrata dalla Legge 11/4/2000, n. 83 e dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali stipulato il 19/9/2002;
2. E' indispensabile arrivare ad un celere aggiornamento degli accordi già esistenti;

## **ART. 6**

### **COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

1. Le parti concordano di dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL con particolare riferimento alla costituzione del comitato paritetico, nei tempi previsti dallo stesso CCNL, garantendo le necessarie agibilità per il suo funzionamento.

## **ART. 7**

### **LA FORMAZIONE**

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e i profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

L'ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, provvede direttamente o tramite la Comunità Montana dell'Appennino Cesenate ad approvare annualmente il Piano Annuale di Formazione del Personale secondo i seguenti criteri:

1. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al confronto dei risultati, per sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. I programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono oggetto di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 4 comma 4 e dell'art. 23 del CCNL 01.04.1999, da svolgersi entro la prima metà del mese di Dicembre. In particolare si concorda nella assoluta necessità di collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale.
3. Nel Piano di Formazione Annuale troveranno spazio iniziative per la realizzazione di corsi ad opera di esperti di settore, finalizzati al miglioramento del clima aziendale, alla comunicazione interpersonale, alla gestione di relazioni e conflitti e alle tecniche di valutazione del personale. Tali corsi da realizzarsi, vedranno la partecipazione di tutto il personale Apo nonché la generalità del personale dipendente.
4. A tal fine si conviene di destinare la quota minima annuale dell'1% della spesa complessiva per il personale, come previsto dall'art. 23 comma 2 del CCNL 01.04.1999.
5. Le risorse destinate alla formazione, stanziare sul bilancio di ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario, sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.
6. Ogni Responsabile di Settore entro il mese di Novembre di ciascun anno, dopo aver coinvolto i dipendenti, secondo le modalità di seguito definite, presenta all'Amministrazione la proposta di piano di formazione dell'anno successivo per il proprio settore.

7. La formazione dovrà coinvolgere a rotazione ed in un arco di tempo predeterminato tutto il personale dipendente.
  - ◆ I piani formativi sono finalizzati a:
  - ◆ Completare la formazione d'ingresso dei lavoratori neo assunti;
  - ◆ Fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
  - ◆ Favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi;
  - ◆ Riquilibrare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
  - ◆ Riquilibrare e sviluppare le competenze professionali del personale, coerentemente con le opportunità di progressione tra categorie.
8. L'Ente si impegna a privilegiare la partecipazione a corsi che si concludono con una verifica finale con certificazione del credito formativo acquisito, anche a garanzia del curriculum del dipendente.
9. I percorsi formativi troveranno applicazione in orario di lavoro. Diversamente, le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore, ovvero inserite nella propria banca delle ore per la compensazione se istituita.
10. Le spese di viaggio, debitamente documentate, sostenute dai lavoratori per la partecipazione a corsi di formazione obbligatoria sono a carico dell'ente.
11. L'Amministrazione si impegna, con apposita comunicazione agli altri Enti contigui per zona di appartenenza o tipologia dimensionale, a favorire la collaborazione finalizzata alla gestione associata, sovracomunale, dei percorsi formativi, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse

## **TITOLO II°**

### **ISTITUTI ECONOMICI**

In ogni Ente vanno costituiti i seguenti fondi:

1. fondo per il lavoro straordinario previsto dall'art. 14 del CCNL 31/3/1999 e successive integrazioni e modifiche;
2. fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività art. 15 del CCNL 31/30/1999 come meglio precisato dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004;
3. fondo per le attività formative art. 23 del CCNL del 31/3/1999;

### **ART. 8**

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO ART 31 CCNL 22.01.2004</b>
--

1. Il fondo viene costituito ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/1/2004.
2. Le parti si impegnano, in particolare, ad individuare ed utilizzare senza riserve le forme di finanziamento del fondo sino ad oggi sottovalutate quali le previsioni introdotte da leggi e normative "speciali" ovvero gli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fine di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- Convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- Contributo dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, risulta costituito dalle seguenti voci

### RISORSE DECENTRATE STABILI

C.C.N.L.	DESCRIZIONE	IMPORTO	SPES E STABI LI E CONS
1/4/99	Art. 14 comma 4 - <i>riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999</i>		OLDA CONE . N. 19 CCNL 2004 Art. 17 comma 2 lett.b) CCNL 01.04.99 - Progressione economica nella categoria al 31.12.2005 al netto del personale cessato o riclassificato
	Art. 15 comma 1 lett. A) - risorse ex art. 31 comma 2 di cui:		Incrementi contrattuali riconosciuti su quote retribuzione di P.O. del personale 2006 al netto del personale cessato o riclassificato
	ex lett. A) <i>quota parte delle risorse destinate allo straordinario del personale delle ex qualifiche VII e VIII incaricato di posizione organizzativa</i>		Art. 33 comma 4 e 5 CCNL 22.01.2004 - Richiamo tabella D - Indennità di comparto riconosciuta al personale dipendente anno 2006
	ex lett. B) <i>fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno</i>		Art. 7 comma 7 CCNL 31.03.99 - quota degli oneri per la riclassificazione del personale
	ex lett. C) <i>fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità</i>		
	ex lett. D) <i>fondo per la qualità della prestazione individuale</i>		
	ex lett. E) <i>fondo per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi</i>		
	Economie ex art. 1 comma 57 ss Legge 662/96 per l'anno 1998		
	Art. 15 comma 1 lett. B) - <i>risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL '95 e art. 3 del CCNL '96</i>		
	Art. 15 comma 1 lett. C) - <i>risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio</i>		
	Art. 15 comma 1 lett. F) - <i>risparmi ex art 2 comma 3 d.lgsvo 29/93 riassorbimento emolumenti derivanti da disposizioni di leggi disapplicate</i>		
	Art. 15 comma 1 lett. G) <i>risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.</i>		
	Art. 15 comma 1 lett. H) - <i>risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di 1.500.000 - art. 37 comma 4 del CCNL 06.07.95</i>		
	Art. 15 comma 1 lett. J) - <i>risorse pari allo 0,52 del monte salari anno 1997</i>		
	Art. 15 comma 1 lett. L) - <i>risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni</i>		

	Art. 15 comma 5 - <i>Risorse per gli effetti derivanti da incrementi della dotazione organica</i>			
5/10/01	Art. 4 comma 1 <i>incremento 1,1% del monte salari anno 1999</i>			
	Art. 4 comma 2 <i>risorse del personale cessato dal 01.01.00 (RIA + assegni ad personam)</i>			
22/1/04	Art. 32 comma 1 <i>incremento 0,62 del monte salari 2001</i>			
	<i>Incrementi contrattuali su quote retribuzione di P.O. del personale ai sensi del CCNL 2000-2001, CCNL 2002-2003 e CCNL 2004-2005</i>			
9/5/06	Art.4 comma 1 <i>incremento 0,50% del monte salari anno 2003</i>			
	<b>TOTALE</b>			
<b>DISPONIBILITÀ</b>				

## ART. 9

### UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Le parti convengono di destinare le risorse stabili di cui al prospetto sopraindicato, al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

## ART. 10

### **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIÀ EFFETTUATE - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999 -**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente punto.

La progressione orizzontale è identificata quale leva retributiva utilizzabile per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità. In altre parole, deve permettere di valorizzare quei collaboratori che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per lo sviluppo di nuove professionalità finalizzato all'acquisizione di competenze diverse da quelle attualmente in possesso attraverso idonea formazione.

Si ravvisa l'opportunità di realizzare la progressione economica orizzontale del più ampio numero di dipendenti possibile e di conseguenza la necessità di cogliere tutte le opportunità già esistenti e quelle derivanti dai vari rinnovi contrattuali per finalizzarle a questo obiettivo, salvaguardando al contempo, nell'ambito delle risorse esistenti, gli equilibri nella distribuzione del salario accessorio fra tutti i dipendenti.

A tal fine per definire linee operative nella contrattazione integrativa coerenti con l'obiettivo sopra enunciato e per studiarne l'applicabilità, tenuto conto che le Peo insistono sulla parte stabile del fondo del salario accessorio, si rende indispensabile procedere ad una analisi precisa della situazione, definendo le risorse necessarie e indicando la capienza attuale del fondo stabile.

Le modalità di svolgimento delle Peo sono quelle meglio precisate all'allegato 1 del presente atto.

## ART. 11

## **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO -**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

### **ART. 12**

#### **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLE CATEGORIE A e B1.**

Ai sensi dell'art. 32 – comma 9 – del CCNL del 22.1.2004 è confermata per il personale assunto in profili collocati nelle categorie A e B, posizione economica B1, l'indennità di €. 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4 – comma 3 – del CCNL 16.7.1996.

### **ART.13**

#### **RISORSE DECENTRATE VARIABILI**

<b>C.C.N.L.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO EURO</b>
01/04/1999	Art. 15 comma 1 lett. D) <i>risorse derivanti dal risparmio per l'applicazione della legge 449/1997 per sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici o privati</i>	
	Art. 15 comma 1 lett. E) <i>economie da trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (vd. All. 1)</i>	
	Art. 15 comma 1 lett. K) <i>risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (area tecnica, Istat in caso di censimento, avvocatura e condono edilizio)</i>	
	Art. 15 comma 1 lett. M) <i>risorse derivanti dal risparmio dello straordinario secondo l'art. 14 del CCNL 01.04.99 (vd.all.2)</i>	
	Art.15 comma 2 <i>risorse fino ad un massimo di 1,2% del monte salari del 1997 ove sussista la capacità di bilancio dell'Ente (Vd.all.3)</i>	
	Art. 15 comma 4 <i>risorse derivanti da processi di riorganizzazione e razionalizzazione accertate dai servizi di controllo interno dal nucleo di valutazione</i>	
	Art. 15 comma 5 <i>risorse non correlate all'aumento della dotazione organica comprese quelle per l'ampliamento dei servizi e di nuove attività (Vd.all.4)</i>	
	Art. 15 comma 5 <i>somme non utilizzate o non attribuite per le finalità di cui sopra . Economie anno precedente.(Vd.all.5)</i>	
05/10/2001	Art. 4 comma 3 e 4	
	<i>Risorse per il recupero dell'evasione ICI (D.lgsvo 446/97)</i>	
	<i>Risorse per l'aumento del gettito fiscale (L. 662/96)</i>	
	<i>Risorse derivanti dall'esito positivo del contenzioso tributario (L. 556/96)</i>	
	<i>Risorse di cui alla L. 449/97 (sponsorizzazioni, convenzioni per consulenze e prestazioni per servizi non essenziali)</i>	

14/09/2000	Art. 54 <i>risorse per incentivare la produttività dei messi notificatori</i>	
09/05/2006	Art.4 comma 2 <i>incremento 0,30% del monte salari anno 2003 (se possibile giuridicamente)</i>	
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		

## **ART.14**

### **INTEGRAZIONE RISORSE DECENTRATE VARIABILI**

Per l'applicazione dell'Art. 15 comma 5 CCNL 15.04.1999 si deve procedere alla elaborazione e alla realizzazione di progetti di risparmio, finalizzati all'ampliamento qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti che determinano una integrazione del fondo nella sua parte variabile.

I progetti possono coprire tutti i Settori fermo restando che l'integrazione andrà ripartita a favore di tutti i dipendenti generalmente intesi.

Tutte le risorse sono comunque da considerarsi aggiuntive rispetto a quelle obbligatorie derivanti dai CCNL ne pregiudicano o pregiudicheranno gli incrementi facoltativi previsti dai CCNL.

L'erogazione dei compensi incentivanti la produttività individuale potrà avvenire nel rispetto dei seguenti criteri:

1. Accertamento a consuntivo da parte del Nucleo di Valutazione dell'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
2. Erogazione dell'incentivo solo a conclusione del processo di valutazione che dovrà prevedere almeno un momento di confronto e di verifica annuale da parte del responsabile del settore;
3. Divieto assoluto di erogazione di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
4. Collegamento tra la valutazione del dipendente e la valutazione del responsabile.

## **ART. 15**

### **UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI**

#### **INDENNITA' CONTRATTUALI E INDENNITA' VARIE**

I compensi attribuiti per effetto dell'ultima contrattazione decentrata integrativa riportati all'allegato 2 del presente accordo - continuano ad essere riconosciuti ai soggetti interessati, previa verifica delle condizioni che ne legittimano il diritto. A tale scopo è comunque indispensabile procedere ad un monitoraggio al fine di verificare la necessità di integrare o variare la titolarità e/o l'entità economica dei compensi, indennità e altri benefici economici già in essere presso questo Ente. In particolare ad integrazione della precedente disciplina e alla luce di quanto previsto dal CCNL del 22/01/04 si precisa che i compensi previsti dall'art. 17, comma 2, del CCNL 1/4/99, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004, saranno riconosciuti in sede di contrattazione decentrata integrativa, definendo le entità economiche da attribuire.

Nel caso si manifesti l'impossibilità di confermare le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità andranno proporzionalmente ridotte le quote di salario accessorio aventi carattere di eventualità e variabilità e destinate alla remunerazione dei compensi previsti dall'art. 17 comma 2 nell'ordine lett a) (produttività) e successivamente lett. e) (esercizio di attività disagiate) ed f) (compensi per particolari responsabilità) del CCNL 22.1.2004. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

## **ART. 16**

<p style="text-align: center;"><b>SALARIO AZIENDALE E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - PRODUTTIVITA' -</b></p>
---

1. I criteri di gestione del salario accessorio e degli incentivi di produttività definiti con il precedente accordo aziendale (allegato n. 3 al presente atto) sono riconfermati, in quanto hanno assunto come priorità condivise il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro e di un maggiore coinvolgimento del personale sugli obiettivi gestionali, nel pieno rispetto dei diritti contrattuali.
2. A tale scopo si ritiene indispensabile monitorare i sistemi attualmente vigenti in particolare per ottimizzare un processo di coinvolgimento e condivisione da parte del personale dipendente, che oggi manifesta evidenti carenze.

## **TITOLO III°**

### **ART. 17**

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

##### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

Le parti concordemente danno atto che:

- 1 “le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.  
Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.” (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
- 2 le clausole relative all’applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
- 3 nel caso in cui sorgano controversie sull’interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L’eventuale accordo d’interpretazione autentica sostituisce fin dall’inizio della vigenza la clausola controversa.

**ALLEGATO 1**  
***Estratto CCDI 2001***

***"Art. 11"***  
***Progressione orizzontale***

1. Il fondo riservato alla progressione orizzontale, è determinato tenendo conto del limite previsto dal comma 2 dell'art.16 del contratto nazionale stipulato il giorno 1.4.1999.
2. Ogni quota annua del fondo è ripartita fra le categorie in proporzione al numero di dipendenti per categoria ed al costo medio ponderato della progressione orizzontale.
3. Gli elementi da prendere in considerazione per formare le graduatorie di progressione economica sono quelli della Tabella "A":
  - a) Esperienza acquisita
  - b) Arricchimento professionale e formazione
  - c) Risultati ottenuti
  - d) Impegno
  - e) Qualità della prestazione
4. La valutazione di merito che si riferisce a risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione, cui fare riferimento per le graduatorie, è effettuata annualmente secondo il metodo vigente per la valutazione del personale.
5. I punteggi massimi attribuiti ai singoli elementi di valutazione, in relazione alle varie categorie, sono indicati nelle tabelle "A" e "B".
6. Nell'ambito di ciascuna categoria viene stilata una sola graduatoria.
7. Le graduatorie per la progressione orizzontale si formano una sola volta ogni anno, entro il 31 dicembre, e sono applicate dal primo gennaio dell'anno a cui si riferiscono. Le graduatorie sono predisposte per categoria di inquadramento. Le graduatorie saranno formulate sulla base della sommatoria del punteggio di valutazione conseguito da ogni singolo dipendente per categoria per l'intero Ente con l'aggiunta degli ulteriori punteggi di valutazione sopra menzionati, non precedentemente conteggiati agli stessi fini. Acquisisce la PEO il dipendente con il punteggio di somma più elevato, compatibilmente con le risorse destinate alla categoria di appartenenza. Il punteggio complessivo del dipendente verrà azzerato al momento di conseguimento della PEO. Ne consegue che il medesimo dipendente rientrerà comunque nella graduatoria PEO dell'anno successivo e ripartirà con un punteggio acquisito pari a zero.
8. I dipendenti neoassunti, inclusi quelli provenienti per mobilità da altri Enti, quelli che cambiano categoria o posizione economica all'interno della categoria sono ammessi in graduatoria trascorso almeno un anno dalla acquisizione della nuova categoria o nella nuova posizione economica.
9. Non sono ammessi in graduatoria, inoltre, i dipendenti che, nella valutazione individuale di merito, non conseguano almeno il 50% del punteggio previsto nella Tabella "A".
10. Le graduatorie sono formate dall'ufficio personale e sono comunicate personalmente a tutti i dipendenti. L'attribuzione della nuova posizione economica, in applicazione della graduatoria, è disposta dal Responsabile del Settore Servizi Generali.

11. Il pagamento del trattamento derivante dal passaggio di posizione economica avviene in unica soluzione al primo anno e in 13 rate negli anni successivi.

12. Fino a quando il programma formativo non abbia interessato tutto il personale dipendente, il punteggio relativo alla formazione (riga 1 della Tabella B) non verrà attribuito.

**TABELLA “ A “**

CAT.	(1) ESPERIANZA ACQUISITA	(2) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE E FORMAZIONE	(3) RISULTATI OTTENUTI	(4) <b>IMPEGNO</b>	(5) QUALITA’ PRESTAZIONE	TOTALE
A	60	10	10	10	10	100
B B3	50	13	15	12	10	100
C	20	30	20	15	15	100
D		30	30	15	25	100
D3		30	30	15	25	100

**TABELLA “B”**

1. **Per esperienza acquisita:** si intende l’attività lavorativa svolta presso il Comune e/o altri Enti del comparto negli ultimi 15 anni rispetto al 31 dicembre dell’anno in corso, attribuendo il peso pieno agli anni di esperienza nella stessa posizione economica in godimento al momento della formulazione della graduatoria e un peso ridotto al 50% per gli anni di lavoro in posizioni economiche inferiori della stessa categoria o della categoria immediatamente inferiore ovvero maturata in enti di diverso comparto.

TIPO DI ESPERIENZA	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE		
		A	B - B3	C

2. **Per risultati ottenuti:** si intendono quelli verificati con la valutazione dell’attività ordinaria.

I punteggi previsti in tabella per risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione sono assegnati annualmente con il sistema di valutazione in vigore nell’Ente.

3. **Arricchimento professionale:** si intende l'insieme dei seguenti fattori da combinarsi con la formazione professionale attuale:

**CATEGORIA**

	<b>A</b>	<b>B – B3</b>	<b>C</b>	<b>D-D3</b>
1 – formazione e aggiornamento: corsi organizzati o autorizzati dal Comune punti 1,5 per ogni giornata (con profitto)	4	8	10	10
2 - titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso al posto	2	2	4	-
3 - scuole di specializzazione attinenti - max 2 titoli	2	1	2	2
4 - mansioni superiori attribuite formalmente, <i>inclusa quella di segretario dell'Ente o di segretario di altro Ente Locale; attività prestata in posizione dirigenziale presso altro Ente</i>	2	-	10	10
5 - attività di coordinamento di gruppi di lavoro, escluso l'attività propria del profilo professionale (minimo 1 anno, max 4 anni)	-	2	4	-
6 - anzianità laddove non è considerata specificamente come esperienza acquisita nel limite massimo del 30% della voce	-	-	-	8

<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------

## ALLEGATO 2

### *Estratto CCDI 2001 con aggiornamento posizioni*

#### *"Art. 8*

#### ***Indennità per la remunerazione di particolari condizioni di rischio, disagio, pericolo***

1. Il fondo di cui al precedente art. 7, comma 2, lettera b) è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti. Sono destinatari dell'indennità di rischio e disagio i seguenti dipendenti:
  - ▶ personale esterno "operaio" che svolge attività afferenti i servizi tecnologici di manutenzione in genere riconducibili ad opere murarie, impianti elettrici, idraulici, gas, verde pubblico, ecc.: limitatamente all'indennità di rischio;
  - ▶ prestazioni di lavoro svolte all'interno di cucine che erogano almeno 20 pasti giornalieri: limitatamente all'indennità di rischio;
  - ▶ gli autisti scuolabus: sia per l'indennità di rischio che per quella di disagio, quest'ultima nell'importo di £. 1.000.000 annue lorde da ripartire in dodici mensilità;
  - ▶ il personale della Casa Protetta con profilo di assistente di base: limitatamente all'indennità di rischio che sarà attribuita con decorrenza dalla data di effettiva utilizzabilità delle risorse aggiuntive previste dal contratto per il biennio economico 2000 – 2001;
  - ▶ il personale dello IAT per l'indennità di disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
2. L'importo annuo della indennità di rischio e pericolo è pari a Lire 480.000. Essa dovrà essere erogata in rate mensili ed è subordinata alla effettiva prestazione dell'attività lavorativa.
3. *e*
4. *omissis*

#### Art. 9

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Il fondo di cui al precedente art. 7, comma 2, lettera c) è finalizzato alla remunerazione del personale delle categorie C e D, non titolari di posizioni organizzative, a cui sono conferite responsabilità di coordinamento di altri dipendenti o particolari responsabilità di prodotto in relazione agli obiettivi previsti nel PEG o comunque assegnati dall'Amministrazione con atto formale.
2. L'indennità annua massima è la seguente:

Categoria	D	€ 1032,00
Categoria C:	n. 1 Geometra e n. 1 istruttore di vigilanza	€ 1032,00
3. Per quanto riguarda l'incidenza dei periodi di presenza in servizio e della durata degli incarichi di specifiche responsabilità nell'anno solare, si applicano le stesse disposizioni previste per i premi di produttività. Le indennità in argomento sono erogate dall'ufficio personale, su indicazione dei Responsabili di Settore, in due rate da liquidarsi entro il mese di giugno ed entro il mese di dicembre di ciascun anno.
4. Il fondo di cui al 1° comma sarà proporzionalmente aumentato, con corrispondente riduzione di quello destinato alla incentivazione della produttività, nel caso in cui aumenti il numero dei

dipendenti di categoria D a cui sia assegnata la responsabilità di un ufficio nel corso di validità del presente contratto. Eventuali economie andranno, viceversa, aggiunte al fondo produttività

**ALLEGATO 3**  
***Estratto CCDI 2001***

**"Art. 10**

**Criteri generali del sistema di incentivazione della produttività**

1. Il fondo di cui all'art. 7, comma 2, lettera a) ha per obiettivo il miglioramento dei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali, collegandolo alla realizzazione di piani anche pluriennali basati su sistemi di programmazione economico gestionali, PEG e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. La ripartizione del fondo globale riservato alla produttività fra i settori è effettuata all'inizio di ogni anno dal dirigente dell'Ufficio Personale, tenendo conto del personale assegnato ad ogni settore, delle categorie di inquadramento e del coefficiente di graduazione corrispondente ad ogni categoria.

Per il calcolo del budget di settore sono assegnati a ciascuna categoria i seguenti coefficienti:

CATEGORIA	A	B	B3	C	D	D3
Parametro	140	150	160	170	190	200

Per personale assegnato si intende quello assegnato con il quadro di assegnazione annuale ivi comprese le figure da acquisire in corso d'anno (qualora le stesse siano da acquisire con selezione verticale sarà attribuita la quota prevista per la categoria d'inquadramento di tali figure al posto di quella della categoria inferiore destinata alla riqualificazione).

3. Il coinvolgimento del personale assunto a tempo determinato andrà valutato caso per caso in relazione alla natura degli obiettivi di miglioramento, fermo restando l'esclusione del personale assunto a tempo determinato con orario di lavoro inferiore a 18 ore settimanali indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro.
4. Sono individuati i seguenti criteri di partecipazione alla realizzazione degli obiettivi:
  - ▶ Entro il 31 gennaio di ogni anno o comunque entro un mese dalla approvazione del bilancio di previsione la Conferenza di Servizio dei Responsabili di Settore individua gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività e/o miglioramento della qualità del servizio con il PEG-PDO secondo gli indirizzi di bilancio e le direttive della Giunta Comunale;
  - ▶ Ciascun responsabile di settore convoca una riunione con tutti i dipendenti nella quale si dà comunicazione degli obiettivi, del valore-peso degli obiettivi, della organizzazione interna e delle risorse assegnate; conoscenza del contributo richiesto ai singoli nonché degli strumenti e delle modalità di verifica del risultato collettivo sui quali si fonda la valutazione della prestazione individuale;
  - ▶ Nel caso si preveda nel corso del primo semestre una valutazione dell'apporto individuale del dipendente che comporti la mancata corresponsione del compenso, il Responsabile di Settore provvederà, tramite richiamo scritto, ad avvertire lo stesso dipendente di tale situazione; parimenti provvederà con richiamo scritto entro la fine di settembre ove l'apporto individuale comporti una riduzione del compenso.

5. Il conseguimento dei risultati è accertato dal Nucleo di Valutazione sulla base delle relazioni consuntive presentate da ciascun Settore entro il 28 febbraio. Nel valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, il Nucleo di Valutazione terrà conto della formulazione definitiva del Bilancio di Previsione ed del PEG. La determinazione definitiva del budget di Settore si effettua sulla base dei risultati conseguiti ed è quantificata come segue:

- a) Alla realizzazione degli obiettivi programmati > al 90% corrisponde il 100% del budget;
- b) Qualora tale percentuale sia inferiore il budget sarà decurtato in misura corrispondente al valore degli obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti (il valore-peso degli obiettivi è dato dalla Conferenza di Servizio dei Responsabili di Settore) operando una diminuzione a scaglioni di dieci punti percentuali per scaglione. Le conseguenti economie saranno attribuite al fondo destinato alla produttività dell'anno successivo.

6. La valutazione dei dipendenti è effettuata a fine anno secondo il sistema vigente di valutazione del personale.

La conferenza di servizio effettuerà una verifica finale al termine della gestione che assume il valore di una verifica collettiva rispetto ai risultati prodotti ed ai modelli organizzativi adottati.

I premi individuali di produttività vengono erogati sulla base della valutazione conseguita come segue:

**VALUTAZIONE**

- da 0 a 50% del punteggio
- da 51% a 80% del punteggio
- da 81% a 100% del punteggio

**PREMIO**

- nessun compenso
- compenso pari al 70%
- compenso pari al 100%

7. Contro la valutazione del Responsabile di Settore il dipendente può ricorrere, entro dieci giorni dalla comunicazione, al Nucleo di Valutazione.

8. I compensi individuali sono determinati sulla base del giudizio riportato e del parametro proprio della categoria di appartenenza. Per il calcolo degli importi si osservano le seguenti modalità:

- a) si moltiplica il parametro di categoria di ciascun collaboratore, per il coefficiente corrispondente al giudizio di valutazione riportato ottenendo così il parametro individuale definitivo;
- b) il parametro definitivamente assegnato viene ulteriormente corretto detraendo tutte le assenze, fatta eccezione per le sole assenze dovute a congedo ordinario, recupero lavoro straordinario, infortunio sul lavoro, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, permessi retribuiti ai sensi del CCNL quadro del 7/8/98, permessi retribuiti di cui alla legge n.26/2000. Le assenze per malattia si detraggono solo per la parte eccedente i novanta giorni.
- c) si sommano gli importi risultanti dalle operazioni di cui al punto precedente;
- d) si divide l'importo del budget di Settore per la somma ottenuta come da punto b) ottenendo così il coefficiente da utilizzare per il calcolo delle singole quote;
- e) si moltiplica il coefficiente ottenuto al punto c) per i parametri individuali definitivi di cui al punto a) ottenendo i compensi effettivi dovuti a ciascun collaboratore;
- f) ove si verifichi quanto previsto al precedente 5° comma, lettera b), la riduzione avrà effetto sui compensi del personale coinvolto negli obiettivi che l'hanno determinata.

9. Al personale che non ha superato il periodo di prova non sono corrisposti compensi di produttività.

10. Le economie che si realizzano in ogni Piano di Lavoro per effetto delle limitazioni derivanti dal punteggio di valutazione attribuite ai dipendenti coinvolti nella realizzazione del Piano stesso.

11. I compensi di produttività vengono erogati entro il mese di maggio successivo all'anno cui si riferiscono."