

**COMUNE
DI
GRIGNASCO**

(Provincia di Novara)

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

Quadriennio normativo 2006 - 2009

Economico ANNO 2008

COMUNE DI GRIGANSCO

Addì 20 (venti) del mese di aprile 2009, in Grignasco (NO), presso la sede Municipale di Via Vittorio Emanuele n. 15:

La delegazione di parte pubblica composta dai sigg.

- GUGLIOTTA dott. Michele - Segretario Comunale;
- BARON dott. Andrea - Assessore – Assente.

La delegazione sindacale composta dai componenti della R.S.U. signori:

- BISETTI Nadia e PEDRIALI Stefano, dipendenti rappresentanti CGIL – Assente PEDRIALI Stefano;
- CACCIAMI Anna e CHIAPPINI Laura, dipendenti rappresentanti U.I.L.;

e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali signori:

- DI PIERO Francesco, rappresentante UIL - Provinciale di Novara;
- DE MARIA Giuseppe, rappresentante CGIL - Provinciale di Novara.

Stipulano il seguente contratto integrativo aziendale ai sensi dell'art 45 del D.L. 29/73 e successive modificazioni. Le delegazioni richiamano preliminarmente le norme contrattuali vigenti, in particolare il nuovo CCNL in data 11.04.2008 relativo al biennio economico 2006/2007, nonché i C.C.N.L. relativi agli anni 98 / 2001 - 2002 / 2005 in quanto applicabili.

Pertanto, per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le norme richiamate nel comma precedente.

Tale contratto avrà validità per la parte economica fino al 31.12.2008, e per la parte normativa fino al 31.12.2009, sarà tacitamente rinnovato di anno in anno e sarà soggetto, ove necessario, alle modificazioni derivanti dalla stipula del C.C.N.L. 2006/2009.

L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale, risultando la quantificazione rimessa al responsabile del servizio finanziario dell'ente, che vi provvede con correttezza e buona fede, nel rispetto delle regole fissate dall'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999 e successivi.

Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente contratto integrativo

L'ipotesi di C.I.A. viene inviato entro 5 giorni dalla sottoscrizione al revisore dei conti o, in sua assenza, ai nuclei di valutazione dei servizi di controllo, che ne verificano la compatibilità.

Decorsi 15 giorni senza rilievi, l'autorizzazione si intende effettuata.

PARTE ECONOMICA

RISORSE DECENTRATE ANNO 2008

QUOTA A)

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità art. 31 comma 2 ccnl 22.01.04

Importo complessivo quota A anno 2007 (comprensivo incremento anno 2004/2005)	Euro	72.225,56
Incrementi dotazione organica (dichiarazione congiunta n. 18 CCNL 22.1.2004) (1)	Euro	00,00
Ria ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio. (art.4, c. 2 C.C.N.L. 5/10/2001) (2)	Euro	1.483,95
Risorse destinate pagamento EX LED. (art. 15 , C.1 lett. g) C.C.N.L. 1/4/1999) (3)	Euro	5.227,92
Rideterminazione importo progressioni economiche in occasione incrementi per rinnovo C.C.N.L. (Dich. Cong. n. 14 CCNL 22.01.04) (4)	Euro	99,00
Quota di progressione economica del Personale pervenuto a seguito di mobilità	Euro	467,71
Incremento risorse decentrate – 0,6 % monte salari anno 2005 – Inf. 39 % rapporto spesa personale ed entrate correnti. (art. 8 c. 2 ccnl 28.02.08) (5)	Euro	4.889,26
SUB TOTALE QUOTA A)	Euro	79.165,48

(1) Non sussistono le condizioni non avendo l'Ente provveduto all'incremento della dotazione organica del personale dipendente ferma a n. 32 unità (G.C. n. 202 in data 22.12.2004).

(2) Importo annuo dalla retribuzione di tre cessazioni nel corso dell'anno 2007 (D/5, C/4 e B/4 .)

(3) Importo evidenziato ai fini di una maggiore chiarezza, ma già inserito nell'importo complessivo quota A anno 2007 (comprensivo incremento anno 2004/2005.)

(4) Da finanziaria con mezzi di bilancio.

(5) Quota oggetto di contrattazione. Si dichiara l'applicazione dell'incremento come obbligatorio (M.S. € 816.543,50) .

QUOTA B)

Risorse variabili annualmente art 31 comma 3

- Art. 15 comma 1 lett. D ccnl 1.4.99

Risparmi art. 43 L.449/97 e ccnl 1.4.99 modif.
da ccnl 5.10.01 (sponsorizzazioni, ecc.)

Euro 00,00

- Art. 15 comma 1 lett. E ccnl 1.4.99

Economie Part Time anno 1999 e successivi

Euro 00,00

**- Art. 15 comma 1 lett. K ccnl 1.4.99 e Art.4
comma 3 ccnl 5.10.01**

Specifiche disposizioni di Legge (Merloni, ICI, ecc.) (6)

Euro 426,49=

- Art. 15 comma 1 lett. M ccnl 1.4.99

Risparmi lavoro straordinario art. 14 anno
precedente e somme banca ore non corrisposte
entro l'anno successivo al loro accantonamento

Euro 00,00

- Art. 15 comma 2 ccnl 1.4.99

Integrazione risorse fino al 1,2% m.s. 1997

Euro 6.300,09

- Art. 15 comma 5 ccnl 1.4.99

Riorganizzazione di servizi e accrescimento di
quelli esistenti. (7)

Euro 00,00

- Art. 54 ccnl 14.9.00

Notifiche Messi comunali

Euro 00,00

- Art. 17 comma 5 ccnl 1.4.99

Somme non utilizzate o attribuite nell'anno precedente

Euro 00,00

**- Art. 8 comma 3 ccnl 28.02.08, incremento in aggiunta
a quello art. 8 comma 2 pari :**

-a 0,3% max se rapporto tra il 25% ed il 32%

-tra 0,3 e 0,9% se rapporto inferiore al 25% (8)

Euro 00,00

SUB TOTALE QUOTA B)

Euro 6.726,58

TOTALE GENERALE anno 2008

Euro 85.892,06

6) Quota già inserita ambito singoli progetti art. 90 DLGS 163/2006.

Quota 60% di € 71081 compendi ISTAT,

(7) Quota oggetto di contrattazione. Non vi sono ipotesi di accrescimento.

(8) Quota oggetto di contrattazione. Si dichiara la non applicazione dell'incremento stante la sufficienza complessiva del fondo

FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

Al di fuori del Fondo	Euro	8.122,28
-----------------------	------	----------

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Al di fuori del fondo - Ente privo di figure dirigenziali, previste:

n. 2 (due) Posizione organizzativa:	Euro	15.502,50
-------------------------------------	------	-----------

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2008

FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- Importo complessivo progressioni economiche al 31.12.2008	Euro	24.390,51
--	------	-----------

- Importo per nuove eventuali progressioni anno 2008	Euro	4.300,00
--	------	----------

FONDO INDENNITA' DI COMPARTO

Importo indennità anno 2008 (comprensiva quota parte anno 2002 Inserita nella quota A)	Euro	12.570,98
--	------	-----------

E' presente personale educativo:

Indennità art. 31 comma 7 ccnl 14.9.00 (pers.educ.)	Euro	1.627,40
---	------	----------

Indennità art. 6 ccnl 5.10.01 (personale educativo)	Euro	1.242,60
--	------	----------

TOTALE RISORSE STABILI A) UTILIZZATE	EURO	44.131,49
---	-------------	------------------

FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2008

**- Specifiche responsabilità categoria D - C - B
(misura non superiore a 2.500 Euro annui lordi)**

(Art. 36 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del ccnl 1.4.99, sostituito dall'art 7 CCNL 9.5.2006)

Euro	9.000,00
------	----------

**- Specifiche responsabilità professionali
categorie B – C – D (Importo massimo annuo 300 euro)**

(Art. 36, comma 2 compensi per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, responsabile tributi, archivisti informatici, addetti U.R.P., formatori professionali, funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi notificatori, servizio protezione civile.)

Euro	600,00
------	--------

- Indennità maneggio valori

(Minimo 0,52 massimo 1,55 euro al giorno)

(Art. 36 ccnl 14.9.2000 indennità giornaliera minimo euro 0,52, massimo euro 1,55, per il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le giornate di effettivo esercizio della funzione)

Euro 190,00

- Disagio

(art. 17, comma 2, lettera e) ccnl 1.4.99, modificato dall'art. 36 ccnl 22.1.04 - compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A – B – C)

Euro 735,96

- Indennità di rischio

(Importo mensile di euro 30)

(Art. 37 del ccnl 14.9.2000, modificato dall'art. 41 del ccnl 22.1.04 indennità per prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica. Importo mensile di euro 30 con decorrenza dal 31.12.2003)

Euro 2.160,00

- Indennità di turno

Euro 2.695,16

- Accordo Asilo Nido

Euro 540,00

- Reperibilità

(art: 17, comma 2, lettera d) , secondo la disciplina degli artt. 11, comma 12, 13, comma 7 e 34, comma 1, lettera f) g) ed h) del d.p.r. 268/87. dell'art 28 del d.p.r. 347/83, del art. 49 del d.p.r. 333790.)

Euro 00,00

Legge Merloni Ove inserita in quota B

Euro 00,00

Rimborso Ministero Interno inserito in quota B

Euro 426,49

SUB TOTALE PARZIALE

Euro 16.347,61

Produttività

Euro 18.400,00

Quota residua per anno 2009.

Euro 7.012,96

TOTALE A PAREGGIO

Euro 85.892,06

PARTE NORMATIVA

Titolo I

Art. 1. - Obbiettivi.

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina il sistema delle relazioni sindacali, il diritto di sciopero la classificazione professionale, il sistema incentivante comprensivo dei criteri di valutazione, le prestazioni di lavoro straordinario, gli sviluppi professionali ed economici, le posizioni organizzative e di risultato, la formazione e l'aggiornamento del personale, la prevenzione e sicurezza nell'ambiente di lavoro, le pari opportunità, di tutto il personale dipendente del Comune di Grignasco.
2. Rimane quindi fermo l'obiettivo di cui all'art. 3 C.C.N.L. 98/2001 di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Art. 2 - Conferma sistema relazioni sindacali CCNL 98/2001.

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'Amministrazione comunale, 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. I rappresentanti Sindacali hanno diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998.
4. Disponendo l'Amministrazione comunale di un sito internet, sullo stesso verrà attivata una sezione per i diritti e le libertà sindacali in cui verranno inseriti tutti gli accordi decentrati d'Ente e tutti i documenti di interesse sindacale, dotazioni organiche, regolamenti ecc..., entro cinque giorni dalla firma definitiva o dalla loro esecutività.
5. 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.
6. L'Amministrazione metterà a disposizione un indirizzo di posta elettronica che le OO.SS. e la RSU potranno utilizzare per ricevere i comunicati sindacali e per inviarli ai lavoratori dell'Ente.
7. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali, non disapplicate dal CCNL 11.04.2008, continuano ad operare.
8. Le assemblee retribuite possono essere svolte anche al di fuori del normale orario di lavoro. Coloro che partecipano alle assemblee fuori del proprio orario di lavoro recupereranno individualmente le ore entro il mese successivo, nel rispetto delle n. 12 (dodici) ore pro capite previste dall'art. 56 del C.C.N.L. 14.09.200.
9. Il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

Art. 3 regolamentazione del diritto di sciopero

1. Ai sensi del testo coordinato della legge 146/90 e 83/2000 "Norme sull'esercizio di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti alla persona costituzionalmente tutelati", e successive modificazioni, si conviene che sono interessati alla Presente regolamentazione i seguenti Uffici e/o Servizi, tenuto conto della modesta entità del Comune di Grignasco :
 - a) Servizi socio-assistenziali in forma Consortile;

- b) Servizi di Protezione civile (limitatamente alle situazioni di allarme conclamato);
 - c) Servizi di Polizia Locale (limitatamente all'antinfortunistica ed alla polizia Mortuaria);
 - d) Servizio di Stato civile (limitatamente a nascite e morte);
 - e) Servizio Elettorale (limitatamente al periodo di indizione dei comizi elettorali);
 - d) Ufficio stipendi (limitatamente alla garanzie dell'erogazione degli emolumenti retributivi).
2. In riferimento ai servizi essenziali indicati al precedente art. 1, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio, qualifica funzionale, profilo professionale.
3. Il personale necessario ai reparti di assistenza per garantire i servizi minimi è il seguente:
- a) servizi socio-assistenziali: n. 1 unità addetto ai servizi al personale, tramite il Consorzio C.A.S.A. di Gattinara;
 - b) Servizi di Protezione civile: n. 1 unità;
 - c) Servizi di Polizia Locale: n. 1 unità addetto al servizio;
 - d) Servizio di Stato civile: n. 1 unità addetto al servizio;
 - e) Servizio Elettorale: n. 1 unità addetto al servizio;
 - d) Ufficio stipendi: n. 1 unità addetto al servizio di ragioneria.

Art. 4 - Procedure di attivazione dei contingenti minimi

1. I Responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, o in assenza di questi, Il Segretario comunale, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti al punto precedente, adottano, per la scelta, criteri di rotazione ogni qualvolta ciò sia possibile.
2. Il turno di riposo, non coincidente con eventuale uscita notte, la giornata di ferie o di recupero, non programmate almeno 10 giorni prima della giornata di sciopero, coincidenti con la data stabilita per il giorno di sciopero sono sospesi e tutto il personale è considerato in servizio attivo. I riposi e le ferie sospese per effetto della giornata di sciopero debbono essere recuperate, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il bimestre successivo.
3. Il personale impegnato a garantire il turno di lavoro notturno è escluso dalla giornata di sciopero.
4. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati almeno sette (7) giorni prima della giornata di sciopero; il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove ciò sia possibile.
5. Nel caso in cui tutto il personale intendesse aderire allo sciopero, e, conseguentemente qualora fosse impossibile garantire a tutti il diritto allo sciopero, prenderà servizio la prima persona indicata nell'ordine di servizio da parte del Responsabile di servizio.
6. In caso di scioperi successivi in primo luogo si cercherà tra il personale non comandato nello sciopero precedente.
7. E' fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al punto precedente
8. I rappresentanti sindacali non possono essere inseriti nel piano dei servizi e delle prestazioni indispensabili.
9. In caso di sciopero per l'intera giornata lavorativa la trattenuta sarà pari ad 1/26 dello stipendio conglobato mensile;
10. In caso di sciopero ad ore le trattenute avverranno solo ed esclusivamente per il tempo effettivo dell'astensione.

11. I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero, nonché al resto del personale che non avesse aderito allo sciopero.

12. Eventuali ore di straordinario effettuate nella giornata di sciopero non verranno comunque calcolate né ai fini del compenso economico né al fine del recupero orario.

Art. 5 - Modalità di effettuazione dello sciopero ed informazione all'utenza.

1. Le modalità di effettuazione dello sciopero sono quelle previste dalle leggi n. 146/90 e legge n. 83/2000 e successive modificazioni.

2. Il Comune comunica, almeno 5 giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, ai cittadini la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale.

In caso di assemblea del personale, l'Ente informerà i cittadini il giorno prima della data fissata per l'assemblea sul periodo di chiusura degli uffici.

3. Il Comune fornirà tempestivamente alle OOSS ed agli organi interessati i dati di adesione allo sciopero.

Art. 6 - Disciplina costituzione e liquidazione fondo per lavoro straordinario.

1. Il Responsabile della gestione del personale, provvede annualmente all'autorizzazione al lavoro straordinario per il personale dipendente e contestuale assunzione dell'impegno di spesa derivante sulla base della costituzione del fondo annuo in applicazione all'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. in data 01.04.1999 e combinato articolo 38, comma 4, del C.C.N.L. 14.09.2000. Ai sensi del suddetto art. 14, comma 4, del CCNL in data 01.04.1999, si provvede inoltre ad una riduzione del 3% della spesa prevista nel fondo riferito all'anno precedente, che trova destinazione nell'ambito della parte variabile delle risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3 del C.C.N.L. 22.01.2004, unitamente alle somme banca ore non corrisposte entro l'anno successivo al loro accantonamento.

2. Dalla ultima sottoscrizione del C.C.N.L. in data 11.04.2008, sono confermate le vigenti tariffe di lavoro straordinario, che si ritiene debbano trovare applicazione per le singole voci tariffarie derivanti fino alla nuova determinazione, con possibilità di conguaglio in sede di liquidazione.

3. Rimane ferma l'applicazione dell'art. 39 C.C.N.L. 14.09.2000 per il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali che non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 10.04.1999 già richiamato e del precedente primo comma del presente articolo.

4. Ai fini dei conteggi e liquidazione derivanti si tiene conto inoltre dei seguenti criteri:

- *flessibilità* consentita, sia in entrata che in uscita di più o meno 15 minuti, che dovranno essere recuperati nella medesima giornata o al massimo il giorno successivo;

- *le ore sono liquidate* ove superino l'ora intera, con frazione di ore successive (non verranno riconosciuti minuti inferiore all'ora ai fini del pagamento). I minuti superiori alla mezzora potranno rientrare nei recuperi della banca ore, mentre i minuti inferiori alla mezzora potranno rientrare nella flessibilità su espressa.

Art. 7 Istituzione Banca delle ore - Art. 38 bis CCNL 14/9/2000.

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito in 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione fino alla disponibilità del fondo individualmente fissato, nel rispetto della somma annua complessiva autorizzata, o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali, esaurito detto fondo.
4. L'utilizzo come riposi compensativi delle ore non retribuite, sarà reso possibile, con riferimento sia ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Nell'ambito della liquidazione del lavoro straordinario, sarà comunque data preferenza alle maggiorazioni di cui all'art. 38, comma 5, del C.C.N.L. 14.09.2000, che saranno comunque pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
6. Ogni necessità di uscita per permessi brevi di cui all'art. 20 del C.C.N.L. 06.07.1995 per n. 36 ore annue, nel corso della giornata superiore all'ora, potrà essere gestita e recuperata nell'ambito dell'utilizzo della banca ore.

Art. 8 - Classificazione del personale

1. Nel rispetto della previsione dell'attuale sistema organizzazione, l'Ente istituisce posizioni di lavoro nei responsabili delle strutture apicali, titolati alle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 8 comma 1 lett. a) e seguenti del CCNL del 31.03.1999.
2. Con decreto del Sindaco di cui all'art. 50 comma 10 del D.Lgs. in data 18.08.2000 n. 267 e s.m.i., sono nominati i responsabili degli uffici e dei servizi, il quale provvede contestualmente a stabilire il periodo di nomina non superiore a cinque anni e, ove dipendenti, il valore della retribuzione di posizione e di risultato nell'ambito dei limiti definiti dal vigente art. 10 del C.C.N.L. 31.03.1999 integrato dall'art. del C.C.N.L. 05.10.2001.
2. Verificata l'organizzazione del lavoro, vengono confermate le attuali aree previste dal vigente Regolamento generale degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 in data 09.04.2008, rispettivamente:
 - A) *Amministrativa*: Segreteria - 1) Segreteria generale; 2) Personale; 3) Organi istituzionali; 4) Scolastici Attività educative; 5) Servizi sociali e socio-assistenziali; 6) Servizi alla persona, Messo comunale.
 - A.1) Amministrativa: Servizi delegati dallo Stato - 1) Demografici, Stato Civile, Elettorale, Leva, Statistica.
 - A.2) Amministrativa: Servizio: Asilo Nido - 1) Servizio Asilo Nido Comunale.
 - B) *Finanziaria - Tributi*: Servizi - 1) Ragioneria; 2) Economato; 3) Tributi locali.
 - C) *Vigilanza*: Servizi - 1) Polizia Amministrativa; 2) Vigilanza; 3) Viabilità; 4) Pronto intervento e di protezione civile-
 - D) *Tecnica e Tecnica manutentiva*: Servizi - 1) Urbanistica; 2) Edilizia privata e pubblica; 3) Lavori pubblici; 4) Interventi di manutenzione e tutela del patrimonio comunale; 5) Attività produttive e servizi comunali.
3. Gli incarichi possono essere: revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, o non rinnovati, con perdita in ogni caso della retribuzione di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 31.03.1999 da parte del dipendente.

Art. 9- Previsioni di progressioni verticali

1. Le parti concordano nel ritenere che per la vigenza del presente contratto integrativo, rispetto all'attuale dotazione organica caratterizzata da alte categorie di elevata capacità di autonomia gestionale cat. D), rispetto alle ulteriori figure di cat. C) e B), non si prevede alcuna progressione di cui all'art. 4 del C.C.N.L. 31.03.1999 ed integrativo art. 9 C.C.N.L. 05.10.2001.

Art. 10 - Previsioni di progressioni orizzontali

1. Premesso che la progressione economica all'interno della categoria così come prevista dall'art. 5 del CCNL 31.3.99 è uno strumento di valorizzazione del personale e riconoscimento della professionalità acquisita.

2. Ai fini del finanziamento delle progressioni orizzontali, si conferma così come richiamato dall'art. 34 CCNL 22.1.2004 che:

- gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni;
- in particolare si definisce che le predette risorse recuperate vengono utilizzate per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali;
- e' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 (costo medio ponderato per lo sviluppo economico nella progressione economica orizzontale).

3. Per il solo anno 2008, tenuto conto della cessazione dell'attuale Amministrazione comunale, saranno previste alcune progressioni di cui all'art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999, nel rispetto del principio generale di assicurare una progressione per ogni singola categoria economica D) - C) - B) - A), secondo il seguente sistema di valutazione permanente di cui ai successivi commi del presente articolo, in applicazione dei principi generali di:

- a) - preferenza per i dipendenti che non hanno ancora goduto di alcuna progressione orizzontale pur avendo maturato il biennio di anzianità previsto;
- b) - preferenza fra gli appartenenti alla medesima categoria economica iniziale, in ragione dell'anzianità maturata;
- c) - consentire la progressione orizzontale ad almeno il 50% del personale dipendente fermo alla categoria economica iniziale.

4. Ai fini poi del conseguimento delle progressioni orizzontali viene concordato il seguente sistema di valutazione permanente per le progressioni economiche orizzontali in base ai seguenti criteri generali:

- a) - risultati ottenuti, accertati nell'ambito dell'annuale valutazione del personale, con un peso massimo del 40%, ripartito:
 - a1) per il 20% ai risultati ottenuti;
 - a2) per il 20% all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- b) - maturato minimo anzianità di servizio nella categoria economica di almeno due anni, con un peso massimo del 40% in ragione degli anni successivi ai due iniziali maturati nella categoria economica di appartenenza;
- c) - arricchimento professionale riferito ad interventi formativi e di aggiornamento, con un peso massimo del 20%.

4. I suddetti criteri trovano applicazione:

- a) per la categoria iniziale B, i passaggi da B1 a B2 e B3, verranno valutate :
 - a1) - criteri previsti dal comma 3, lett. a) (valutazione annua) e lett. b) (esperienza maturata nella posizione economica di provenienza (anzianità));
 - a2) - criteri comma 3 lett. c) riferiti alla formazione maturata (curriculum);
- b) per i passaggi da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6 e per i passaggi da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5:
 - b1) - criteri previsti dal comma 3, lett. a) (risultati annui) e lett. b) (esperienza maturata nella posizione economica di provenienza (anzianità));
 - b2) - criteri comma 3 lett. c) riferiti alla formazione maturata (curriculum);
- c) per i passaggi da B6 a B7, per i passaggi da C5 a C6 e per tutta la categoria D:
 - c1) - criteri previsti dal comma 3, lett. a) (risultati annui) e lett. b) (Esperienza maturata nella posizione economica di provenienza (anzianità));

c2) - criteri comma 3 lett. c) riferiti oltre alla formazione maturata (Curriculum): diverso impegno e qualità svolta, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

5. L'applicazione dei criteri su richiamati trovano attuazione mediante individuazione di *indicatori di capacità* analiticamente descritti nella scheda di valutazione che si unisce al presente contratto come allegato "A".

6. Il sistema di valutazione dell'ente si sviluppa con il seguente punteggio per ognuna delle voci di cui sopra:

a) - risultati ottenuti, accertati nell'ambito dell'annuale valutazione del personale, con un peso massimo di 40/100;

b) - maturato minimo anzianità di servizio nella categoria economica di almeno due anni, con un peso massimo del 40/100;

c) - arricchimento professionale riferito ad interventi formativi e di aggiornamento, con un peso massimo del 20/100.

7. La valutazione avverrà al 31/12 di ogni anno e l'eventuale progressione orizzontale decorrerà da 1/1 dell'anno successivo, salvo che per l'anno 2008 a valere dal 01.01.2008.

8. Nella classificazione e valutazione del personale il Comune si impegna a garantire pari opportunità senza alcuna differenza di razza, religione o sesso.

9. A fini di consentire gli interventi formativi e di aggiornamento collegate alle attività lavorative sopra richiamate, le parti concordano che per la valenza del presente contratto integrativo, il comune provvederà annualmente a destinare l'1% della spesa del personale, al netto degli oneri riflessi, al finanziamento di idoneo intervento di spesa.

10. In conformità a quanto stabilito dall'art. 23 del CCNL 01.04.1999, le risorse destinate alla formazione, pari almeno all'1% su citata, e saranno impegnate nei seguenti piani di formazione riferiti a tutti i servizi comunali secondo il principio generale di rotazione rispetto all'ammontare annuo del fondo.

11) Produttività collettiva.

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) del CCNL 1998/2001 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. La contrattazione decentrata stabilisce quantità economiche e modalità di retribuzione sia dell'apporto individuale che del risultato del servizio. Alle OO SS verranno puntualmente comunicati i piani di lavoro individuali e di servizio.

2. Il saldo dei compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del periodico processo di valutazione dei piani di lavoro del servizio, delle prestazioni e dei risultati (individuali e di servizio). Tale processo, esperito il confronto sindacale, deve svilupparsi secondo un percorso che deve essere noto fin dall'inizio sia al valutatore che al valutando

3. In particolare deve essere posta attenzione alle seguenti fasi:

- attribuzione degli obiettivi individuali e di servizio;

- periodiche riunioni di verifica;

- colloquio di verifica a metà percorso con individuazione dei punti di forza e di caduta;

- valutazione finale su apposita scheda con contraddittorio.

4. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili di servizio nel rispetto dei criteri sopra esposti. Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno (Nucleo di valutazione).

5. Particolare attenzione deve essere posta nella formulazione di giudizi quanto più omogenei possibili tra i vari Responsabili ricordando che comunque deve essere valutato il singolo anno in esame senza "aloni" rispetto a situazioni verificatesi negli anni precedenti, ed a eventuali sanzioni disciplinari che abbiano già comportato penalizzazione del dipendente.

6. Le parti concordano che non potranno essere esclusi dalla corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e comunque non potranno subire al riguardo alcun tipo di penalizzazione, ivi compresa la esclusione automatica da selezioni per progressioni orizzontali o verticali, i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento, in quanto per la mancanza il dipendente ha già subito la prevista sanzione e una precisazione in senso contrario potrebbe configurare una ipotesi di sanzione disciplinare che, non solo non trova riscontro nelle vigenti disposizioni contrattuali, ma verrebbe applicata anche al di fuori di ogni garanzia procedimentale.

12. Criteri di valutazione ai fini della liquidazione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) del CCNL 1998/2001.

1. - A decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto, onde attribuire i compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) del CCNL 1998/2001, compensi preventivamente determinati in sede di approvazione dei piani di lavoro per ogni singolo dipendente, o gruppo di dipendenti coinvolti, vengono concordati i seguenti criteri di valutazione.

a) Nella conduzione dei piani:

a1) - attività di coordinamento della conduzione, direzione ed impulso per i progetti da parte del Responsabile di servizio, che ne assume la specifica responsabilità sul grado di raggiungimento degli obiettivi;

a2) - materiale esecuzione dei progetti conferiti, con ampia autonomia operativa, da parte del personale in forza all'ufficio e/o servizio, su direttive dettagliate impartite dal Responsabile del servizio e sovrintendenza da parte del Segretario comunale e/o Direttore generale se presente;

a3) - alla comunicazione da parte del personale interessato dello stato di difficoltà riscontrato nell'esecuzione, e/o eventuali ritardi di riscontro da parte del Responsabile di servizio interessato ai singoli progetti.;

a4) alle verifiche periodiche sull'andamento dei singoli progetti;

a5) - al confronto finale con il Responsabile del servizio conclusivo sul grado di realizzazione dei singoli progetti nei tempi prefissati.

b) Nel parametro sul compenso previsto:

b1) - sulla base dell'utilizzo dei mezzi in dotazione assegnati e connessa partecipazione ai singoli progetti previsti per ognuno dei dipendenti interessati: 70%;

b2) - sul grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati: 30%;

b3) monitoraggio delle attività effettuate in ragione dei servizi.

2. Nel rispetto dei seguenti indicatori di capacità.

a) Grado di attribuzione complessità singoli progetti:

a1) Indicatori:

1) competenza tecnica sul lavoro svolto: punti da 01 a 04;

2) capacità innovativa nel cambiamento: punti da 01 a 04;

3) rischio professionale: punti da 01 a 04.

b) Grado di raggiungimento singoli progetti:

b1) Indicatori:

1) capacità di proposizione rispetto agli obiettivi: punti da 01 a 04;

2) capacità di verifica durante la fase operativa: punti da 01 a 04;

3) capacità di gestione degli imprevisti: punti da 01 a 04.

c) Grado di iniziativa nei singoli progetti:

c1) Indicatori:

1) accuratezza e controllo della qualità e tempi: punti da 01 a 04;

2) capacità di saper organizzare il proprio lavoro: punti da 01 a 04;

3) cooperazione nel gruppo di lavoro: punti da 01 a 04.

d) Grado di partecipazione nei singoli progetti:

d1) Indicatori:

1) attenzione nello svolgimento del lavoro: punti da 01 a 04;

2) autonomia nello svolgimento del lavoro: punti da 01 a 04;

3) impegno personale come auto attivazione: punti da 01 a 04.

Leggenda.

Ciascuna voce degli indicatori è descritta in termini di comportamenti osservabili da una definizione generale e da una scala comportamentale riferiti a quattro libelli di intensità:

1) - appena adeguate alle richieste minime del ruolo;

2) - risponde in modo soddisfacente alle richieste del ruolo;

3) - risponde bene, in modo più che soddisfacente alle richieste del ruolo;

4) - decisamente al disopra di quanto richiesto dal ruolo, distinguendosi rispetto alla media dei colleghi.

Scheda di valutazione sulla base degli indicatori di capacità.

La valutazione complessiva verrà riassunta, previo confronto finale con il dipendente interessato, tenendo conto degli indicatori predeterminati e del punteggio derivante dalla valutazione personale (capacità) rispettivamente:

Punteggio conseguito : Coefficiente : $\frac{\text{punteggio conseguito}}{48} = \dots\dots$

Detto *primo* punteggio costituirà il punteggio medio attribuito (in centesimi 48/100), valido per l'attribuzione del compenso incentivante

3.- La valutazione complessiva verrà riassunta, sulla base del numero dei servizi singolarmente espletati (utilizzo mezzo) rispetto a quelli previsti, (100), rapportato al grado di raggiungimento dell'obiettivo (100), tenuto conto dei pesi su indicati, e riferita ad ogni singolo progetto di piano previsto.

3.1 Scheda dei risultati ottenuti.

Punteggio conseguito : Coefficiente : $\frac{\text{realizzazione} + \text{peso}}{100} = \dots\dots$

Detto *secondo* punteggio costituirà il punteggio medio attribuito (in centesimi 100/100), valido per l'attribuzione del compenso incentivante

4. La somma del *primo* e *secondo* punteggio, costituirà la percentuale definitiva sul grado di obiettivo raggiunto.

4.1 Scheda individuale complessiva dei risultati.

Punteggio conseguito : . Coefficiente : $\frac{(\text{primo punteggio} + \text{secondo punteggio})}{2} = \dots\dots$

5. Il collegamento è operato prevedendo le medesime fasce previste dal contratto decentrato per i Responsabili di servizio, fasce diverse di punteggio con la retribuzione di risultato secondo la tavola seguente:

Obiettivo raggiunto	Corresponsione
Tra 90 e 100%	100%
Tra 71 e 90%	90%
Tra 51 e 70%	70%
Fino a 50%	0%

13. Criteri di valutazione ai fini della liquidazione dei compensi di cui all'art. 10, comma 3, del CCNL 1998/2001.

1.A decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto, onde attribuire i compensi di risultato cui all'art. 10, comma 3 del C.C.N.L. 31.3.1991 integrato dall'art. 8 C.C.N.L. 5.10.2001, trovano applicazione i criteri di valutazione espressi all'art. 12 del presente contratto con riferimento, in particolare:

- a) - al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, di cui i piani di lavoro approvati costituiscono attivazione, assumendone i responsabili di servizio la responsabilità di conduzione e risultato;
- b) – all'applicazione dei medesimi indicatori di capacità, ai fini della valutazione della partecipazione del singolo responsabile;
- c) al medesimo collegamento retributivo sulla base della valutazione complessiva;
- d) alla valutazione finale dei responsabili da parte del Nucleo di valutazione;
- e) alla liquidazione, rispetto all'indennità di risultato massima prevista, sulla base del grado percentuale di valutazione certificato dal servizio di controllo interno (Nucleo di Valutazione).

14. Sicurezza sul posto di lavoro

1. Il Comune si impegna ad ottemperare a tutte le norme relative alla sicurezza del dipendente nell'ambito dell'ambiente di lavoro previste dalla legge 626/1994 e s.m.i. ed attuale D.Lgs. n. 81/2008.

15. Cause di Interruzione e sospensione del rapporto di lavoro

1. Vengono confermate, secondo le disposizioni contrattuali richiamate, le seguenti cause di assenza dal lavoro:

- Ferie (Art. 18 CCNL del 6/7/1995);
- Permessi retribuiti (Art. 19 CCNL del 6/7/1995);
- Permessi brevi (Art. 20 CCNL del 6/7/1995);
- Assenze per malattia (Art. 21 CCNL del 6/7/1995, art. 10 CCNL del 14/9/2000, art. 13 CCNL del 5/10/2001);
- Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (Art. 21 CCNL del 14/9/2000);
- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (Art. 22 CCNL del 6/7/1995, art. 10 bis CCNL del 14/9/2000);
- Congedi dei genitori (Art. 17 CCNL del 14/9/2000)
- Congedi per la formazione (Art. 16 CCNL del 14/9/2000)
- Congedi per eventi e cause particolari (Art. 18 CCNL del 14/9/2000)
- Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL del 14/9/2000)
- Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (Art. 12 CCNL del 14/9/2000)
- Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 13 CCNL del 14/9/2000)
- Cumulo di aspettative (Art. 14 CCNL del 14/9/2000)
- Diritto allo studio (Art. 15 CCNL del 14/9/2000)
- Servizio militare (Art. 9 CCNL del 14/9/2000)
- Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero(Art. 18 CCNL 22/01/04)
- Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario (Art. 20 CCNL 22/01/2004)

*16. Disposizioni particolari per i dipendenti con contratto a termine
(Art. 7 CCNL del 14/9/2000)*

1. Al personale assunto a tempo determinato possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi

retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995. Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000 e s.m.i..

Art. 17 Rinvio

Le parti in adesione all'iniziale proposta delle OO.SS., concordano, rispetto alle somme di parte economica rese dal Responsabile finanziario dell'Ente, l'accantonamento della somma residua di **€ 7.012,96=** per l'anno 2009, unitamente al problema derivante per i dipendenti che abbiano raggiunto il massimo di progressione economica prevista dal vigente contratto.

Letto, confermato e sottoscritto, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale:

Parte Pubblica

.....

Parte sindacale

.....

.....

.....

.....

.....

Li

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito della autorizzazione alla sottoscrizione, si sono riunite, per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale composte da:

Parte pubblica

Parte sindacale

Il presente contratto entra in vigore alle ore 24 e conserva l'efficacia fino alla stipula di successivo contratto integrativo aziendale.

Allegato C.I.A. in data

SHEDA VALUTAZIONE ANNO ____ – DIPENDENTE _____

INDICATORI / CAPACITA'	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	VALUTAZIONE DI SINTESI
1. Competenza tecnica sul lavoro svolto.	_1_ _2_ _3_ _4_	
2. Capacità innovativa nel cambiamento.	_1_ _2_ _3_ _4_	
3. Rischio professionale	_1_ _2_ _3_ _4_	
4. Capacità di proposizione rispetto agli obiettivi	_1_ _2_ _3_ _4_	
5. Capacità di verifica durante la fase operativa.	_1_ _2_ _3_ _4_	
6. Capacità di gestione degli imprevisti	_1_ _2_ _3_ _4_	
7. Accuratezza e controllo della qualità e tempi	_1_ _2_ _3_ _4_	
8. Capacità di saper organizzare il proprio lavoro	_1_ _2_ _3_ _4_	
9. Cooperazione nel gruppo di lavoro.	_1_ _2_ _3_ _4_	
10. Attenzione nello svolgimento del lavoro	_1_ _2_ _3_ _4_	
11- Autonomia nello svolgimento del lavoro.	_1_ _2_ _3_ _4_	
12. Impegno personale come auto attivazione	_1_ _2_ _3_ _4_	

Sommando tutti i valori attribuiti, si ottiene la valutazione complessiva pari a n. .

Dividendo il punteggio complessivo per il numero degli indicatori contenuti nella scheda si ottiene il punteggio annuo medio attribuito, valido per l'attribuzione del compenso incentivante.