

Amministrazioni comunali aderenti al protocollo di intesa
del 30 aprile 2003

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LIVELLO TERRITORIALE

**Comparto Unico del pubblico impiego regionale
e locale – area Enti Locali**

STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 6 DEL CCRL 01.08.2002

31 ottobre 2003

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures, including one that appears to be 'A. Di Stefano' and another that looks like 'C. Di...'. To the right of these signatures are some initials, possibly 'C. Di...'. At the bottom right, there is a handwritten number '33'.

Il giorno 31 ottobre 2003 alle ore 10.00, presso la Sala Consiglio della sede comunale di Pordenone, a seguito dell'autorizzazione espressa dai Componenti Il Comitato di Rappresentanza delle Amministrazioni comunali di Aviano, Azzano Decimo, Brugnera, Budonia, Canevè, Fiume Veneto, Fontanafredda, Maniago, Montebelluna, Pasiano di Pordenone, Polcenigo, Porcia, Pordenone, Prata di Pordenone, San Quirino, Vito d'Asio, Vivaro e Zoppola, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale. Sono presenti i sigg.ri:

• **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

PRESIDENTE: GINI PAOLO
COMPONENTI BELTRAME RAFFAELA
CARCO UMBERTO
DE RONCH GIANNA
DE TATA GERARDO
DI GIANNANTONIO TONINO
GIUNTA CIAMPAOLO
LORENZON GIORGIO
MAMPOLA ANGELINA
ZORZI ROCCO

• **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:**

F.P. CGIL MAZZER RENZO
MAURO ORIANA
FPS CISL ANGELI PAURISIO
DEL TIN ANGELO
UIL FPL —
UGL —
RR.SS.UU. BRAVIN VITTORIO
DE ROSA PAOLO
FABBRIO CLAUDIO
MALDARI PATRIZIA
PIOSIO ROSSELLA
TISSINO VANNI
TARTARI PRIMO

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT) riguardante il personale dipendente delle Amministrazioni destinatarie dello stesso.

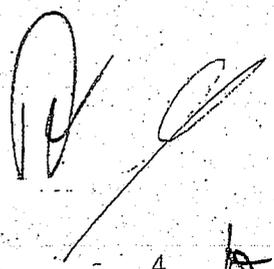
[Handwritten signatures and initials]
A. G. Colloredo e P. A. 34

INDICE

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE	5
ART. 2 - DURATA	6
RELAZIONI SINDACALI DI ENTE	7
ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI	7
ART. 4 - CONCERTAZIONE (ART. 8 CCRL 01/08/2002)	9
ART. 5 - CONSULTAZIONE (ART. 9 CCRL 01/08/2002)	10
ART. 6- INFORMAZIONE (ART. 7 CCRL 01/08/2002)	11
ART. 7 - CONTRATTAZIONE (ART. 4 CCRL 01/08/2002)	12
ART. 8 - OSSERVATORIO DI VERIFICA	13
FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA'	14
ART. 9 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (ART. 20 CCRL 01/08/2002)	14
ART. 10 - DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO DI CUI ALL'ART.20 - CRITERI GENERALI (ART. 21 CCRL 01/08/2002)	15
ART. 11 - RIASSEGNAZIONE (ART. 21 CCRL 01/08/2002)	16
LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO AGGIUNTIVO	17
ART. 12 - FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	17
ART. 13 - UTILIZZO	18
ART. 14 - VERIFICHE	19
ART. 15 - BANCA DELLE ORE (ART. 19 CCRL 01/08/2002)	20
INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE	21
ART. 16- INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE	21
SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE	22
ART. 17 - OBIETTIVI E FINALITA'	22
ART. 18 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA FORMAZIONE	23
ART. 19 - RIASSEGNAZIONE RISORSE PER LA FORMAZIONE NON SPESE	24
POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO	25
ART. 20 - ORARIO DI LAVORO - ORARIO DI SERVIZIO - ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO	25
ART. 21 - POLITICHE GENERALI	26
ART. 22 - ORARIO FLESSIBILE	27
ART. 23 - PIANO DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	28
ISTITUTI VARI	29
ART. 24 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (ART. 21 CCRL 01/08/2002)	29
ART. 25 - INDENNITA' MANEGGIO VALORI (ART. 61 CCRL 01/08/2002)	30
ART. 26 - INDENNITA' DI RISCHIO (ART. 62 CCRL 01/08/2002)	31
ART. 27 - ALTRI TRATTAMENTI ECONOMICI	32
ART. 28 - LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER GLI INTERVENTI RIVOLTI ALLA PREVENZIONE E ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITA' DEI DIPENDENTI DISABILI - (ART. 4 LETT. E) CCRL CCRL 01/08/2002)-	33

[Handwritten signatures and initials]

ART. 29 - IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI - (ART. 4, LETT. F) CCRL 01/08/2002)-	34
ART. 30 - PARI OPPORTUNITÀ (ART. 4 LETT. G) CCRL 01/08/2002)	35
ART. 31 - CRITERI E FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 20 COMMA 1 LETT. K) - (ART. 4, LETT. H) CCRL 01/08/2002) - AI COMPENSI PER I PROFESSIONISTI LEGALI, AI COMPENSI ISTAT, AI COMPENSI PER LA PROGETTAZIONE.	36
ART. 32 - MODALITÀ DI GESTIONE DELLE ECCEZIONI DI PERSONALE SECONDO LA DISCIPLINA E NEL RISPETTO DEI TEMPI E DELLE PROCEDURE DELL'ART. 33 DEL DLGS. 165/2001 (ART. 4, LETT. L) CCRL 01/08/2002).....	37
SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE - CRITERI GENERALI (ART. 4, COMMA 2 LETT. B) CCRL 01/08/2002).....	38
ART. 33 - CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE BASATE SU INDICI E STANDARD DI VALUTAZIONE	38
ART. 34 - CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE BASATE SU INDICI E STANDARD DI VALUTAZIONE - DECORRENZA.....	39
ART. 35 - CARATTERISTICHE DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE.....	40
ART. 36 - SOGGETTI COMPETENTI AD EFFETTUARE LA VALUTAZIONE.....	41
ART. 37 - PROCEDIMENTO DELLA VALUTAZIONE.....	42
ART. 38 - VERIFICHE.....	44
COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - CRITERI GENERALI (ART. 4, COMMA 2 LETT. B) CCRL 01/08/2002).....	45
ART. 39 - CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A FINANZIARE LA "PRODUTTIVITÀ"	45
ART. 40 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE.....	47
ART. 41 - PROGETTI OBIETTIVO.....	48
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE - CRITERI GENERALI (ART. 4, COMMA 2 LETT. N) CCRL 01/08/2002)	50
ART. 42 - NORMA TRANSITORIA DI PRIMA APPLICAZIONE DELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA ORIZZONTALE	50
ART. 43 - MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE	52
ART. 44 - PROCEDIMENTO DELLA SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE	53
ART. 45 - COPERTURA ASSICURATIVA (ART. 65 CCRL 01/08/2002)	54
ART. 46 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	55
ART. 47 - NORME FINALI	56
ALLEGATO A)	58
ALLEGATO B)	61
ALLEGATO C)	62



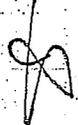
 4
36

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

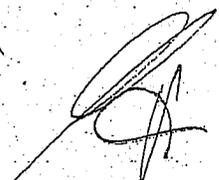
1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT), si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato in servizio presso gli Enti che aderiscono al protocollo di intesa per la contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale, sottoscritto in data 30 aprile 2003.
2. Il presente Contratto vale per tutti gli istituti in esso disciplinati.
3. I singoli Comuni danno applicazione a quanto demandato dal presente CCDIT.
4. Inoltre i singoli Enti con accordo tra le parti possono, al fine di adeguarli alle proprie esigenze, modificare o integrare gli istituti disciplinati dal presente CCDIT, nelle parti in cui tale facoltà non sia espressamente esclusa dal CCDIT stesso all'Art. 47.
5. Per quanto non espressamente previsto dal CCDIT, rimangono in vigore gli accordi aziendali in essere purché non in contrasto con le norme del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) e con la normativa tuttora in vigore dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) precedenti.




M. Z. 2003

Art. 2
DURATA

1. Il CCDIT ha validità fino al 31 dicembre 2005, a decorrere dalla data della sua sottoscrizione, salvo per gli istituti diversamente disciplinati dal presente contratto.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dalla data della sua sottoscrizione, salvo diversa espressa indicazione.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo.
5. Il presente contratto può essere modificato o integrato anche in assenza di disdetta di cui al precedente comma 2, in accordo tra le parti.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

6
38

RELAZIONI SINDACALI DI ENTE

Art. 3

RELAZIONI SINDACALI

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dal vigente CCRL e dal presente CCDIT.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL), nonché dal D.Lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni e dal D.Lgs. 165/2001, attraverso:
 - l'informazione.
 - la concertazione,
 - la contrattazione,
 - la consultazione
 - le commissioni bilaterali di verifica
 - le procedure di conciliazione
 - l'interpretazione autentica.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: sono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa esclusivamente sulle materie demandate dall'Art. 4 del CCRL, secondo la disciplina stabilita dal presente CCDIT;
 - b) convocazione delle delegazioni: il Presidente della delegazione di parte pubblica garantisce la convocazione delle delegazioni entro 30 giorni dalla richiesta da parte delle rappresentanze sindacali. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preferibilmente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti. La convocazione deve avvenire almeno 3 gg. prima della data fissata per l'incontro, salvo motivi di urgenza.
 - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
 - d) verbali: di ogni seduta è steso un verbale, sottoscritto dalle parti, che riporta le eventuali decisioni assunte, l'elenco degli argomenti eventualmente rinviati, e le dichiarazioni a verbale che devono essere presentate in forma scritta. Di tale verbale è data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso è contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data della seduta successiva;
 - f) raggiunto l'accordo sulle materie in trattativa, si stipula la preintesa di contratto e dopo l'iter previsto dal CCRL, il CCDIA è sottoscritto dai rappresentanti delle parti.
 - g) esecuzione degli accordi: il testo degli accordi intervenuti, una volta divenuti esecutivi, è trasmesso agli uffici competenti per l'attuazione, secondo modalità e

Alle. S. P. P. W

7
39

tempi che garantiscono l'attuazione dei contenuti oggetto dell'accordo, compatibilmente con le esigenze di operatività degli uffici.

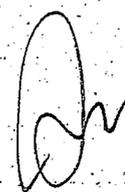
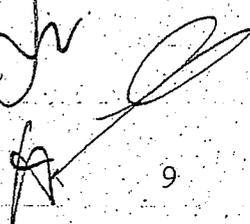
- h) informazione: gli accordi sottoscritti sono comunicati a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCRL del Comparto, in maniera tale da rendere effettiva l'informazione in particolare per tutti quei lavoratori che per sedi di lavoro o per altre evenienze si trovino in situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori.
- i) neo assunti: gli accordi in vigore sono distribuiti ai nuovi assunti.
- j) registro degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali sono raccolti e conservati gli accordi sindacali, i verbali di concertazione ed i verbali delle sedute, ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata.
- k) Attività sindacale: gli incontri dei rappresentanti sindacali con i dipendenti, sono garantiti esclusivamente nel rispetto degli strumenti previsti dal CCNQ 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
8
40

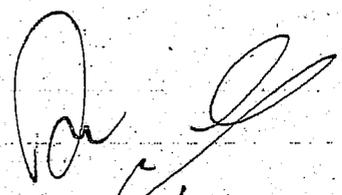
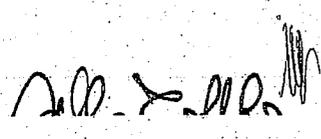
Art. 4
CONCERTAZIONE (Art. 8 CCRL 01/08/2002)

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'Art. 11 c. 2 del CCRL, ricevuta l'informazione ai sensi dell'Art. 7 dello stesso contratto regionale, può attivare la concertazione.
2. Essa si svolge sulle materie previste dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, ai sensi degli artt. 7 e 8 dello stesso contratto.
3. I soggetti sindacali titolari del potere di attivazione della procedura concertativa sono, ai sensi dell'Art. 11, comma 2, del CCRL 01/08/2002, la RSU e i rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCRL.
4. La concertazione si svolge sulle seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - d) andamento dei processi occupazionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna;
 - f) definizione dei criteri generali per la disciplina:
 - dello svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - della valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - metodologia permanente di valutazione di cui agli artt. 34 e seg. del presente CCDIT;
 - individuazione dei nuovi profili di cui all'Art. 25, comma 6, CCRL 01/08/2002.
5. La richiesta di concertazione deve essere formulata in forma scritta e trasmessa al soggetto che ha inviato l'informazione entro il termine di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della stessa. Gli incontri fra le parti iniziano, di norma, entro il terzo giorno lavorativo dalla data di ricezione della richiesta.
6. La concertazione si conclude nel termine massimo di venti giorni dalla data di ricezione della richiesta.
7. Dell'esito degli incontri è redatto apposito verbale dal quale devono risultare le posizioni conclusive espresse dalle parti.



A. CO. F. AN. 

Art. 5
CONSULTAZIONE (Art. 9 CCRL 01/08/2002)

1. Oltre che sulle materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione è preventiva anche sugli atti di natura organizzativa e gestionale di cui all'Art. 6 del D.Lgs. 165/2001.
2. In tale ipotesi l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alla RSU e ai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCRL e al delegato per la sicurezza per le materie di competenza, la relativa documentazione, così attivando la consultazione prevista dalle norme sopra indicate.
3. La consultazione si svolge per le materie per le quali la legge o il contratto collettivo di primo livello lo prevedono. In tali casi l'Amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali.
4. Qualora, entro sette giorni lavorativi dal ricevimento della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcun riscontro da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.
5. In caso di attivazione di procedura disciplinata dall'Art. 33 del D.Lgs. 165/2001, l'Amministrazione procede secondo quanto descritto dalla specifica normativa.



10
62

Art. 6

INFORMAZIONE (Art. 7 CCRL 01/08/2002)

1. L'Amministrazione informa, periodicamente e tempestivamente, la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCRL e il delegato per la sicurezza per le materie di competenza, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. L'informazione verrà garantita mediante la trasmissione alle R.S.U. dei seguenti atti:
 - a) atti con valenza generale nelle materie di cui al presente articolo adottate dagli organi deliberanti;
 - b) atti e provvedimenti di valenza generale riguardanti il personale ed il funzionamento dei servizi contestualmente all'invio ai destinatari;
 - c) provvedimenti o comunicazioni degli organi tutori o superiori su tutte le materie afferenti il personale e riguardanti atti deliberativi e non.
4. Tutti gli atti di cui ai precedenti punti saranno forniti con oneri a carico dell'Ente.
5. Allo scopo di rendere il più possibile agevole la trasmissione degli atti ai soggetti titolari del diritto di informazione, si conviene che la trasmissione possa avvenire anche tramite posta elettronica su richiesta dei soggetti interessati.
6. Su richiesta delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCRL o della RSU verrà consegnata copia del bilancio di previsione e consuntivo di ciascun anno e dei bilanci pluriennali.
7. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
 - a) iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
 - b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
 - c) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'Art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.



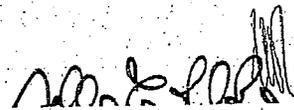
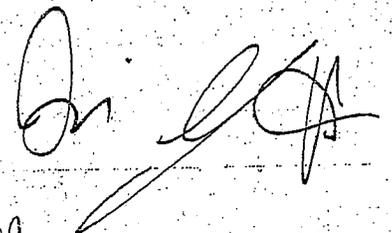
Art. 7

CONTRATTAZIONE (Art. 4 CCRL 01/08/2002)

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCRL. La delegazione di Parte Pubblica, nominata dall'Organo di governo, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali.
2. La contrattazione, costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie indicate nell'Art. 4, comma 2, del CCRL 01/08/2002, di seguito riportate:
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'Art. 20, per le finalità previste dall'Art. 21, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 21;
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'Art. 21, comma 2, lett. a);
 - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'Art. 21, comma 2, lettere d), e), f);
 - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'Art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'Art. 20, comma 1, lettera k);
 - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'Art. 85 CCRL;
 - j) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'Art. 33 del D.Lgs. 165/01;
 - k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
 - l) il completamento e la integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'Art. 26, comma 2.
3. La contrattazione decentrata si svolge con le modalità e nei tempi ivi previsti dall'Art. 4, comma 3, del CCRL 01/08/2002.

Art. 8
OSSERVATORIO DI VERIFICA

1. In applicazione del comma 4 Art. 6 del CCRL 98/01 le parti concordano sulla costituzione di una commissione paritetica territoriale con compiti non negoziali. Con accordo fra le parti possono essere costituite analoghe commissioni a livello di singolo Ente.



FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 9

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (Art. 20 CCRL 01/08/2002)

1. L'Amministrazione determina annualmente il fondo in forma analitica, così come previsto dall'Art. 20 del CCRL 01/08/2002, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e lo comunica tempestivamente alle RSU ed alle OO. SS. firmatarie del presente contratto.
2. Al fine di agevolare la quantificazione del fondo che necessariamente dovrà essere verificata e rideterminata in base ai contenuti dell'Art. 20 del CCRL 01/08/2002, viene predisposto uno specifico schema (allegato A).
3. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le indennità per i titolari delle posizioni organizzative (artt. 31-32-33-34 del CCRL), trovano competenza nel fondo.
4. Le risorse di cui all'Art. 20, commà 1, lett. b) e c), nonché al comma 2 dell'articolo 32 del CCNL 6.7.1995, risultano fruibili a seguito dell'accertamento delle effettive disponibilità, effettuato con le modalità previste dal CCRL.
5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'Art. 6 del D.Lgs. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

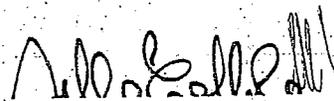
Allo. Colli

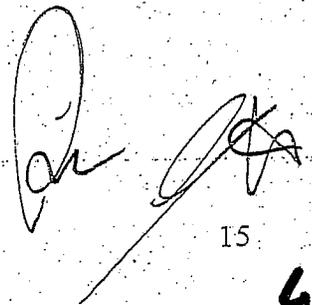
[Signature]

Art. 10

DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO DI CUI ALL'Art. 20 -- CRITERI GENERALI (Art. 21 CCRL 01/08/2002)

1. Il totale delle risorse del fondo sarà utilizzato per le finalità di cui all'art. 21 del CCRL 01/08/2002 nelle misure di seguito descritte:
 - a) indennità di turno, rischio e disagio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo, festivo notturno, attività particolarmente disagiate (nelle misure che si renderanno necessarie e comunque fatto salvo quanto già consolidato in ogni singolo Ente, purché non in contrasto con il CCRL o con i CCNL per la parte ancora applicabile);
 - b) attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'Art. 20, comma 1, lett. K, del succitato CCRL sulla base delle somme derivanti dallo svolgimento delle relative attività;
 - c) indennità di responsabilità di cui all'Art. 21, comma 2, lettera e) succitato CCRL (nella misura che si renderà necessaria secondo la disciplina dell'Art. 24 del presente CCDIT);
 - d) progressione orizzontale (Art. 26 e Art. 36, comma 2, succitato CCRL);
 - e) produttività e miglioramento dei servizi (Art. 21, comma 2 lettera a, succitato CCRL) per quanto residua detratte le somme di cui alle lettere a), b), c), d).
2. Ogni Amministrazione provvederà, a seguito di contrattazione decentrata di Ente, alla definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'Art. 20 del CCRL 01.08.2002, per le finalità previste dall'Art. 21 dello stesso CCRL, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso Art. 21. La stessa provvederà al loro utilizzo con le seguenti modalità:
 - a) individuazione a preventivo delle somme per ogni singolo fondo e tempestiva comunicazione alle OO.SS ed alle RSU;
 - b) avviamento delle attività legate agli istituti individuati;
 - c) ogni anno si effettuerà una verifica dell'utilizzo del fondo, al fine di addivenire ad eventuali suoi aggiustamenti o modifiche.
3. Le somme di cui al comma 1, lettere a), b), c) che a fine anno non risulteranno utilizzate, andranno ad incrementare le risorse di cui ai successivi artt. 39 e seguenti (produttività collettiva) ed erogate nel medesimo esercizio finanziario, proporzionalmente al budget inizialmente assegnato.
4. Le disponibilità economiche in applicazione del precedente comma 1 sono riportate in uno schema come da allegato B).





Art. 11
RIASSEGNAZIONE (Art. 21 CCRL 01/08/2002)

1. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dell'esercizio finanziario di competenza, vanno ad aumentare le risorse dell'anno successivo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO AGGIUNTIVO

Art. 12

FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario e lavoro aggiuntivo, vengono utilizzate le risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'Art. 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 6.7.1995.
2. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione del precedente comma, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 21 CCRL, con i criteri stabiliti per la destinazione generale del fondo.
3. In caso di specifiche necessità, debitamente documentate, previa apposita fase negoziale aziendale, può essere destinata una quota non superiore all'1% delle risorse di cui all'Art. 20 CCRL, per incrementare il fondo di cui al presente articolo. Tale incremento non può comunque consolidarsi sul fondo. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'Art. 20 CCRL 01/08/2002.
4. E' consentita da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, la corresponsione tramite gli Enti, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Tali prestazioni non concorrono a determinare il limite di cui al comma precedente.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**Art. 13
UTILIZZO**

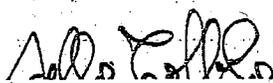
1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, non prevedibili e per attività non diversamente prorogabili o gestibili attraverso forme flessibili dell'orario di lavoro. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie è determinato in 180 ore.
3. La prestazione di lavoro straordinario è autorizzata dal dirigente o figura equivalente, ovvero dal soggetto che in base all'ordinamento dell'Ente ne ha la titolarità, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Sono fatte salve le situazioni dovute alla materiale impossibilità di reperimento in termini tempestivi del soggetto titolato a dare la preventiva autorizzazione o casi analoghi.
4. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 2, può essere elevato previa contrattazione decentrata a livello di Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dal precedente Art. 12.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a recupero dello stesso, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, e con le modalità di cui al successivo Art. 15.

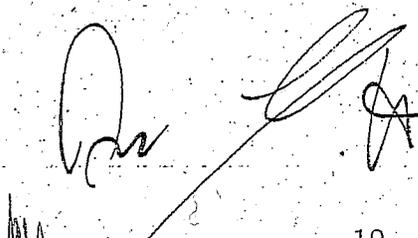
Alle Colle

[Handwritten signatures]

Art. 14
VERIFICHE

1. Le circostanze che impongono l'incremento del fondo per far fronte ad eventi di carattere eccezionale sono disciplinate dall'Art. 18 del CCRL e sono oggetto di informazione sia in ordine alla costituzione del fondo aggiuntivo sia in ordine alle modalità di utilizzo, alle OO.SS. e alle RSU.
2. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno due volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario di cui all'Art. 17 CCRL e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
3. I risparmi del fondo per lavoro straordinario, ad eccezione della fattispecie prevista dall'Art. 18 CCRL, accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse di cui all'Art. 20 dello stesso CCRL.





Art. 15
BANCA DELLE ORE (Art. 19 CCRL 01/08/2002)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi di recupero, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. In via sperimentale le parti convengono di stabilire il monte ore nel limite del 20% del budget di lavoro straordinario stabilito per struttura per anno, che sarà suddiviso fra i dipendenti appartenenti alla stessa struttura. Le parti si riservano di effettuare in sede di contrattazione, alla fine dell'anno, una verifica sull'utilizzo dell'istituto.
3. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate. Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi di recupero per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Il dipendente deve esprimere tale scelta entro il mese di gennaio dell'anno successivo.
5. L'utilizzo come recupero, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
6. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei recuperi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

A. O. P. P.

[Signature]

INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

Art. 16

INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

1. Tutte le risorse incentivanti il personale derivanti da disposizioni di legge, di regolamento, di accordi o di convenzioni, vengono fatte confluire nel fondo di cui al precedente Art. 9 e finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato.
2. Le risorse di cui al comma 1) si intendono al netto di oneri riflessi. A tale fine l'ufficio competente prima di imputare la spesa nel fondo detraerà dall'importo dovuto al dipendente gli oneri riflessi a carico dell'Ente sulla base della previsione delle rispettive normative di riferimento.

N. De G. De G.

De G.

SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

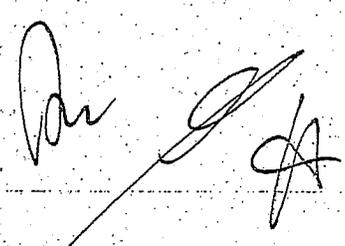
Art. 17 OBIETTIVI E FINALITA'

1. Il piano triennale della formazione si basa sul sistema della rilevazione dei debiti formativi dei dipendenti e conseguentemente delle strutture e viene contrattato con le organizzazioni sindacali a livello di Ente, escludendo ogni forma forfettizzata di quota minima individuale di ore di formazione per dipendente, e viene aggiornato annualmente.
2. Il piano della formazione annuale e/o pluriennale deve tenere conto della formazione richiesta per ogni specifica figura professionale nonché del fabbisogno formativo di ciascun dipendente.
3. Il debito formativo calcolato come differenza fra formazione prevista (per ogni specifica figura professionale) ed effettiva (già maturata da parte di ciascun dipendente), permetterà la predisposizione del piano di cui sopra.
4. Al fine di predisporre lo stesso piano sarà necessario provvedere quindi ad una attenta analisi relativamente alla formazione prevista per ogni figura professionale (titolo di studio, conoscenze informatiche- livello base, intermedio, avanzato, normative, di project management, linguistiche, ...) tenendo conto della formazione individuale di ciascun dipendente.

Della Tollerà

Art. 18
COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA FORMAZIONE

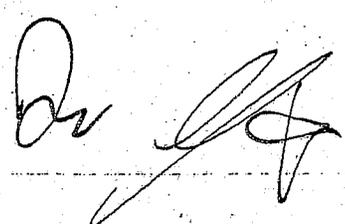
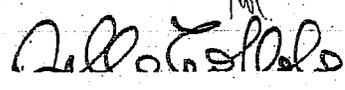
1. Nel periodo di vigenza del presente contratto, l'Amministrazione utilizza per la formazione, una somma pari all'1% della spesa complessiva per il personale, tenuto conto anche dell'apporto di finanziamenti esterni.


Nello Collo

Art. 19

RIASSEGNAZIONE RISORSE PER LA FORMAZIONE NON SPESE

1. Le somme destinate alla formazione e all'aggiornamento professionale non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità, andando pertanto a sommarsi con quelle destinate all'esercizio di competenza.



24
56

POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

Art. 20

ORARIO DI LAVORO - ORARIO DI SERVIZIO - ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO

1. L'orario di lavoro, escluso quanto previsto dall'Art. 85 del CCRL 01/08/2002, è di 36 ore settimanali.
2. Non possono essere autorizzate "di norma" prestazioni che eccedono le 10 ore nell'arco giornaliero.
3. Esso è articolato sulla base delle necessità dei servizi osservando i seguenti criteri :
 - a) servizi di tipo diverso possono avere orari diversi;
 - b) per particolari servizi (scuolabus, servizi legati alle stagioni, operai, educatori ecc.) si possono prevedere orari differenziati nel corso dell'anno, anche con orario pluri-settimanale con recupero all'interno dell'anno.
4. L'orario di apertura al pubblico deve consentire la massima fruizione possibile da parte dell'utenza, tenendo in considerazione gli stili di vita e di lavoro della comunità, senza creare impedimento al più efficace sistema di lavoro.

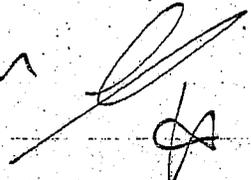
Del. Colloca

[Signature]

Art. 21
POLITICHE GENERALI

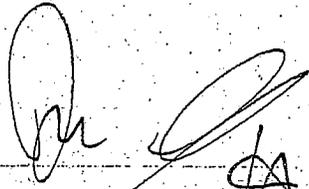
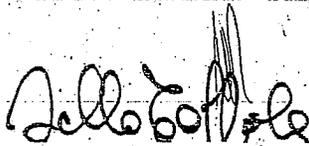
1. Gli organi competenti valutano la possibilità di autorizzare il personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Sarà data la priorità al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
3. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale; le forme flessibili di orario possono essere revocate, possibilmente con congruo preavviso, esclusivamente in caso di necessità di servizio da documentare adeguatamente.

Adolfo P. S. P. A.

Art. 22
ORARIO FLESSIBILE

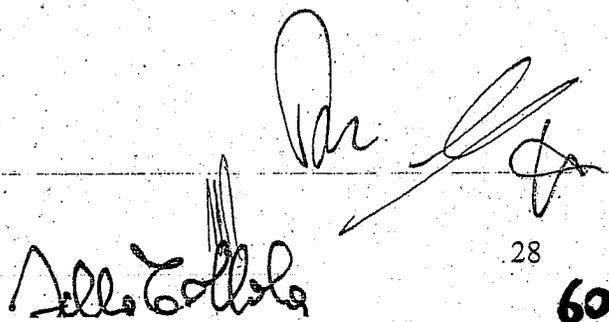
1. Per tutti i servizi che non prevedano orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra viene istituita la flessibilità anticipando o posticipando l'entrata mattutina fino ad un massimo di 30 minuti e anticipando o posticipando quella pomeridiana fino ad un massimo di 30 minuti.
2. Il debito o credito orario va compensato nella stessa giornata in cui si verifica.



27
59

Art. 23

PIANO DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Per il personale che opera in servizi articolati su turni di lavoro, a far data dalla stipula del presente accordo, si procederà ad attivare un percorso di riorganizzazione che porti in maniera graduale alla attuazione del fondamentale obiettivo della riduzione dalle attuali 36 alle 35 ore di lavoro settimanali.
2. A tal proposito, per il personale come sopra individuato, la gradualità viene così determinata:
 - a) a partire dal 1° lunedì di aprile 2004, 1/2 ora di riduzione settimanale;
 - b) a partire dall'ultimo lunedì di dicembre 2004, ulteriore 1/2 ora di riduzione settimanale (pertanto 35 ore settimanali di lavoro);

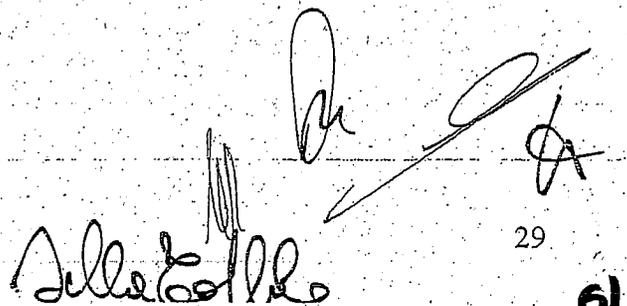
The bottom right of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately four distinct signatures, some overlapping. The largest signature is on the left, and there are smaller ones to its right and above it.

ISTITUTI VARI

Art. 24

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (Art. 21 CCRL 01/08/2002)

1. Il fondo per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità secondo la disciplina dell'Art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 01/08/2002 deve essere rapportato alle responsabilità conferite.
2. Mutamenti organizzativi o gestionali su cui è comunque effettuata la concertazione, e che prevedano prestazioni che comportino la assegnazione di indennità di responsabilità aggiuntive trovano corrispondente finanziamento all'interno del fondo di cui all'Art. 20 del CCRL 1998/01.
3. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato in ogni ente ed in particolare:
 - a) deve considerare le figure inquadrare nelle categorie D e PLC, individuate nelle macrostruttura dell'Ente, con responsabilità di procedimento e struttura, con importo di Euro 1033,00 annui lordi; per il personale a cui sono affidate le funzioni vicarie, l'importo è ridotto a Euro 750,00 annui lordi;
 - b) deve considerare le figure inquadrare nelle categorie B, C, PLA e PLB con funzioni di coordinamento, in via esclusiva, di personale anche di pari categoria, con importo di Euro 1033,00 in caso di coordinamento di almeno 10 dipendenti, o di Euro 500,00 in caso di coordinamento di meno di 10 dipendenti, o in caso di assegnazione di funzioni vicarie; le figure che hanno titolo all'indennità di coordinamento sono: coordinatore squadre di operai, coordinatore personale asili nido, coordinatore personale polizia municipale, coordinatore personale casa di riposo;
 - c) deve consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
 - d) deve essere chiaro e individuabile.
4. Modalità di attribuzione e verifica delle indennità:
 - a) il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile interessato;
 - b) annualmente il responsabile, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.



Art. 25

INDENNITA' MANEGGIO VALORI (Art. 61 CCRL 01/08/2002)

1. Al personale adibito al maneggio di valori di cassa compete, a decorrere dal 1.1.2001, un'indennità giornaliera, da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio ed è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa, come segue:
 - a) Euro 0,51 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è conteggiata fra 3.000,00 e 25.823,00 Euro;
 - b) Euro 1,03 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è conteggiata fra 25.823,00 e 51.646,00 Euro;
 - c) Euro 1,54 se l'entità media dei valori maneggiati dalla struttura e suddivisa fra il numero degli addetti, rapportata ad anno, è superiore a 51.646,00 Euro.
2. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

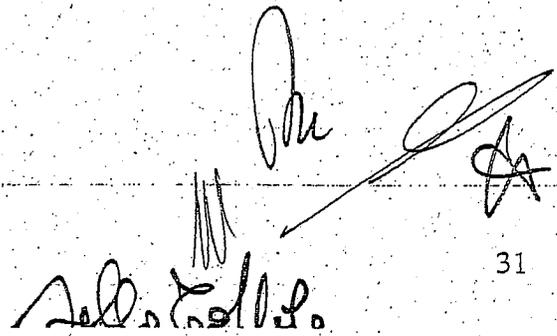
Adolfo Trillo

De

Art. 26

INDENNITA' DI RISCHIO (Art. 62 CCRL 01/08/2002)

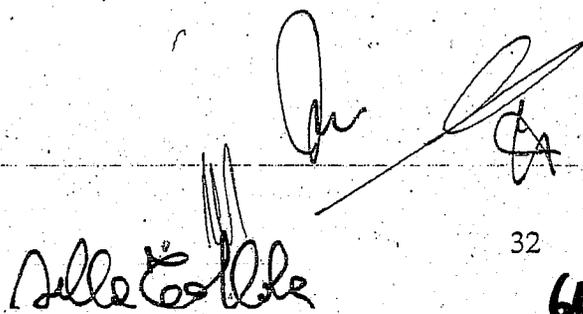
1. In applicazione all'Art. 62 del CCRL 01/08/2002, relativamente alle prestazioni lavorative considerate a rischio, si fa riferimento a quelle elencate alla tab. B) allegata al DPR 347/83 o a contratti collettivi decentrati esistenti all'interno dell'Ente.
2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, a decorrere dal 1.1.2001, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di Euro 20,66. Ai relativi oneri, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'Art. 20 CCRL 01/08/2002.
3. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.
4. La liquidazione viene effettuata in base all'effettiva presenza in servizio.
5. L'indennità mensile andrà suddivisa per le giornate o per le ore lavorative effettivamente prestate.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures: one at the top right, one in the middle right, and one at the bottom left. The bottom left signature appears to be 'S. P. P.' with a large 'M' above it. The middle right signature is a long, sweeping stroke. The top right signature is a smaller, more compact one.

Art. 27

ALTRI TRATTAMENTI ECONOMICI

1. Per i trattamenti di seguito indicati si fa espresso rinvio a quanto stabilito in materia del CCRL del 01/08/2002:
 - a) indennità di turno (Art. 54 CCRL);
 - b) reperibilità (Art. 55 CCRL);
 - c) trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (Art. 56 CCRL);
 - d) indennità per trasferta (Art. 63 CCRL);
 - e) indennità per trasferimento (Art. 64 CCRL);
 - f) indennità di disagio.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures in black ink. One signature is clearly legible as 'Dalle Coste' and is written in a cursive style. To its right, there are two more signatures, one of which appears to be 'G.A.'.

Art. 28

**LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO
DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER GLI INTERVENTI RIVOLTI ALLA PREVEN-
ZIONE E ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI
ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITA' DEI DIPENDENTI DISABILI
- (Art. 4 LETT. E) CCRL CCRL 01/08/2002)-**

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di utilizzo degli strumenti e delle attrezzature, le Amministrazioni danno piena attuazione alla normativa vigente.
2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale, sono svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.
3. Il Piano Sanitario, predisposto dal Medico Competente, è tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano ed è regolarmente comunicato alle RSU o alle OOSS ove non siano presenti RSU.

Alle Torle

[Handwritten signature]

Art. 29

IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI – (Art. 4, LETT. F) CCRL 01/08/2002)-

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che sono introdotte nell'Ente, al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.
2. La qualità del lavoro deve perseguire livelli ottimali, ed in tale senso devono essere forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.
3. Di conseguenza devono essere coerentemente adeguati l'assetto organizzativo, il piano della formazione di cui al precedente Art. 17 e i profili professionali.

Alto Collo

Art. 30

PARI OPPORTUNITÀ (Art. 4 lett. g) CCRL 01/08/2002)

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione dei lavoratori in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, tengono conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 31

CRITERI E FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'Art. 20 COMMA 1 LETT K) - (Art. 4, LETT. H) CCRL 01/08/2002) - AI COMPENSI PER I PROFESSIONISTI LEGALI, AI COMPENSI ISTAT, AI COMPENSI PER LA PROGETTAZIONE.

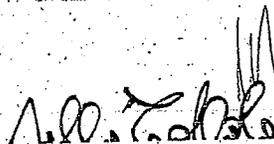
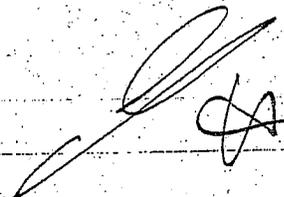
1. In materia di processo tributario, nella liquidazione delle spese a favore dell'Amministrazione, se assistita da propri dipendenti, i compensi previsti dall'Art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in legge n. 556/1996 (pari alla tariffa vigente per gli avvocati e procuratori, con la riduzione del 20% degli onorari di avvocato ivi previsti), sono attribuiti al dipendente nominato patrocinatore dell'Amministrazione nel caso di nomina singola, ed in quote uguali nel caso di nomina congiunta.
2. I compensi di cui sopra, i compensi di natura professionale previsti dal R.D.L. 27 novembre 1933 n. 1578, nonché i compensi per la progettazione di cui all'Art. 18 della legge 109/94 e successive modificazioni, i compensi di cui all'Art. 72 DPR 268/87 che limitatamente a tale fine resta operante, i compensi di cui all'Art. 59, lett. P) del D.Lgs. 446/97, lo straordinario elettorale e referendario, nonché i compensi ISTAT per attività comunque svolta al di fuori del normale orario di lavoro, sono compatibili con la retribuzione di risultato di cui all'Art. 33 comma 3 del CCRL 1998/2001.
3. I compensi previsti dall'ISTAT e dalla regione, sono liquidati secondo le modalità attualmente in vigore, al personale che ha effettuato le indagini ed i censimenti richiesti.
4. L'attribuzione dei compensi previsti dall'Art.18 della legge n.109/94 e successive modifiche e dall'Art. 11 della L.R. 14/2002, avviene secondo le procedure e modalità previste dal specifico regolamento.

Ad
Allo
68

Art. 32

MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE SECONDO LA DISCIPLINA E NEL RISPETTO DEI TEMPI E DELLE PROCEDURE DELL'Art. 33 DEL DLGS. 165/2001 (Art. 4, lett. I) CCRL 01/08/2002)

1. Al verificarsi dell'evenienza, la materia è oggetto di contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo Ente.

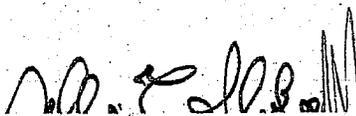
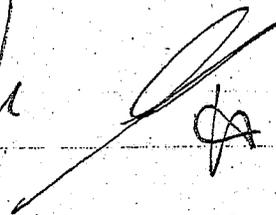
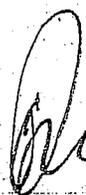


SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE – CRITERI GENERALI (Art. 4, COMMA 2 LETT. B) CCRL 01/08/2002)

Art. 33

CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE BASATE SU INDICI E STANDARD DI VALUTAZIONE

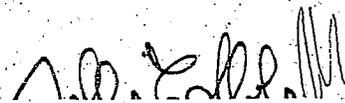
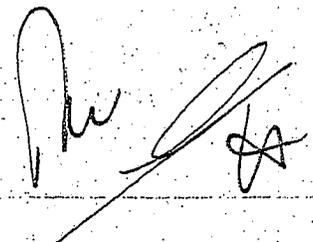
1. I criteri di valutazione dell'intero sistema permanente di valutazione sono quelli definiti dall'Art. 28 del CCRL.
2. Il sistema permanente di valutazione è finalizzato a premiare la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.
3. In quest'ottica deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate esclusivamente su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.
4. Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza negli Enti.
5. Le parti convengono sulla necessità di introdurre, o rafforzare se già esistente, il sistema di valutazione delle prestazioni già presente negli Enti.



Art. 34

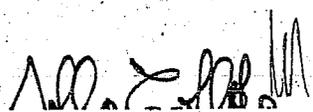
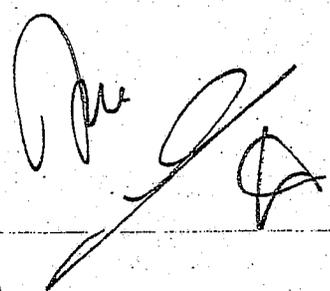
**CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE BASATE SU INDICI
E STANDARD DI VALUTAZIONE - DECORRENZA**

1. Il sistema di valutazione del personale e di distribuzione delle risorse destinate a finanziare la produttività di cui ai successivi art. 41 e 42, trova applicazione con decorrenza dal 1° gennaio 2003.
2. La procedura di valutazione è pertanto applicata nella disciplina stabilita dagli art. 34 e seguenti del presente contratto, in rapporto agli obiettivi di PEG, PRO, PDO stabiliti per l'anno 2003.
3. Le schede di valutazione dei dipendenti sono definite e comunicate ai dipendenti stessi entro il mese di settembre 2003.



CARATTERISTICHE DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

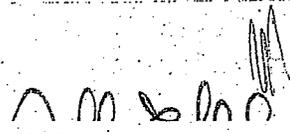
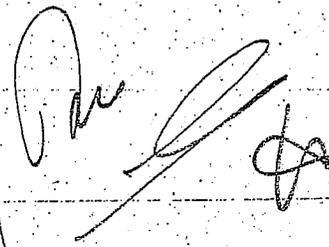
1. Il sistema è volto a riconoscere l'impegno, la competenza professionale e la capacità operativa. E' studiato per migliorare le prestazioni dei dipendenti e prevede un ruolo importante del valutato nell'ambito del processo di valutazione. E' strettamente collegato agli obiettivi di PEG, PRO o PDO.
2. I Dirigenti e responsabili di servizio impostano le attività necessarie al miglioramento della funzionalità degli uffici, al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia dell'azione amministrativa, e predispongono piani di lavoro, progetti ed iniziative in coerenza con gli obiettivi generali annualmente predeterminati dagli Enti. Nell'ambito di questi piani di lavoro, progetti e iniziative vengono assegnati alle persone obiettivi individuali o di gruppo.
3. Sono valutati i risultati ottenuti, le prestazioni rese anche con più elevato arricchimento professionale, l'impegno profuso, la qualità della prestazione individuale, la capacità di adattamento anche in unità operative diverse, le potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta.
4. La valutazione è unica, eventualmente con pesi differenziati, per l'assegnazione del salario accessorio, per la progressione economica nella categoria, per il conferimento e le valutazioni periodiche delle posizioni organizzative ed eventualmente per la progressione verticale.
5. Il sistema deve essere semplice, in particolare per le categorie A e B, e per il primo passaggio della categoria C.
6. Per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività avranno peso prevalente indicatori riferiti al grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG, PRO o PDO.
7. Per la progressione orizzontale nella categoria possono avere peso prevalente indicatori che valutino la disponibilità, il rapporto con l'utenza, la qualità del lavoro, l'impegno, la collaborazione nel gruppo, l'assunzione di responsabilità (anche sulla base degli obiettivi di PEG, PRO o PDO).



Art. 36

SOGGETTI COMPETENTI AD EFFETTUARE LA VALUTAZIONE

1. La valutazione è effettuata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, accertati o dal Nucleo di Valutazione o dal Sistema di Controllo di Gestione interno o da altro organo individuato nel Regolamento di Organizzazione dell'Ente.
2. La valutazione individuale è di competenza dei dirigenti o dei dipendenti titolari di posizione organizzativa con funzioni di direzione di unità organizzativa.
3. Relativamente alle posizioni organizzative la valutazione è di competenza del Nucleo di valutazione o di altro organo individuato nel Regolamento di Organizzazione dell'Ente per quanto riguarda i risultati, e del Segretario Comunale o del Direttore Generale per quanto riguarda gli aspetti comportamentali.



Art. 37
PROCEDIMENTO DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione dei dipendenti è effettuata con utilizzo di una scheda di valutazione in cui sono indicati i criteri di valutazione contenuti nell'Art. 26 del CCRL 1.8.2002.
2. La scheda viene formulata dai rispettivi Uffici del Personale in modo omogeneo. A titolo di esempio si allega una scheda-tipo, utile per la valutazione dei dipendenti collocati in categoria C) (ALL. C).
3. Gli elementi di valutazione indicati nelle schede sono organizzati in due gruppi:
 - a) valutazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi, con ponderazione totale pari a 60%;
 - b) valutazione degli aspetti comportamentali, con ponderazione totale pari a 40%;
4. Il soggetto competente alla valutazione, nella compilazione della scheda per ogni singolo dipendente, deve obbligatoriamente inserire e valutare quegli elementi previsti dall'Art. 26 del CCRL 1° agosto 2002, per ogni selezione finalizzata alla progressione orizzontale.
5. Per la valutazione dei dipendenti appartenenti alle categorie A e B, vengono valutati almeno n. 5 elementi dell'aspetto comportamentale, comprensivi di quelli specificatamente indicati per la categoria dall'Art. 26 del sopraccitato CCRL.
6. Per la valutazione dei dipendenti appartenenti alle categorie C e D, vengono valutati almeno n. 10 elementi dell'aspetto comportamentale, comprensivi di quelli specificatamente indicati per la categoria dall'Art. 26 del sopraccitato CCRL.
7. Oltre agli elementi di valutazione indicati alla voce "comportamenti organizzativi", può essere previsto un criterio relativo alla presenza complessiva in servizio, da riferirsi esclusivamente a quei profili professionali la cui assenza incide direttamente sulla funzionalità del servizio stesso. Il coefficiente di ponderazione è stabilito autonomamente dal dirigente o responsabile competente alla valutazione.
8. La ponderazione di ogni singolo elemento di valutazione, contenuto nella scheda di valutazione (ferma restando la ponderazione totale di 60 per la parte relativa agli obiettivi e di 40 per la parte relativa agli aspetti comportamentali - 100 totale) è definita da ogni dirigente o soggetto competente alla valutazione, sulla base delle proprie caratteristiche organizzative e necessità.
9. La scelta degli elementi di valutazione al di fuori di quelli previsti dall'Art. 26 e la ponderazione di ogni singolo elemento sono di competenza del soggetto competente alla valutazione del dipendente.
10. Il punteggio finale è pertanto ottenuto dalla somma dei prodotti fra il punteggio assegnato ad ogni singolo elemento di valutazione ed il relativo indice di ponderazione.
11. Il punteggio finale come sopra ottenuto è successivamente moltiplicato per il parametro di categoria, secondo la seguente tabella:
 - a) categoria A: parametro 1,00
 - b) categoria B e PLS: parametro 1,10
 - c) categoria C, PLA: parametro 1,30
 - d) categoria D, PLB e PLC: parametro 1,50
12. Il sistema prevede una definizione anticipata delle prestazioni attese.
13. Periodicamente, con cadenza non superiore a 6 mesi, e ad anno concluso, il responsabile di struttura effettua un monitoraggio con il dipendente o gruppo interessato, al

fine di comunicare lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati e la verifica degli aspetti comportamentali attesi, con particolare riferimento agli scostamenti negativi.

14. Queste fasi sono comunicate al dipendente con colloquio a livello individuale o di gruppo, nel rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati (L. 675/95).

15. La scheda individuale è consegnata al dipendente.

16. Il punteggio finale, riportato in calce alla scheda individuale, è compendiato in una formulazione descrittiva. Qualora il giudizio risultasse negativo lo stesso dovrà essere adeguatamente motivato.

17. Il procedimento di valutazione ha cadenza annuale.

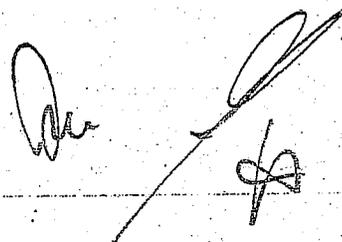
Am... M

Am... M

43 **75**

Art. 38
VERIFICHE

1. Le parti, nella consapevolezza che la valutazione individuale è attività di esclusiva competenza dirigenziale o dei dipendenti titolari di posizione organizzativa con funzioni di direzione di unità organizzativa, concordano sull'istituzione di una commissione bilaterale di cui all'Art. 3 del presente accordo, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, con la funzione di verificare l'efficacia del sistema di valutazione come strumento di miglioramento gestionale, e con la possibilità di formulare eventuali proposte correttive al sistema, fatta salva l'esclusione della competenza di suddetta commissione sulle singole valutazioni.

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature and a smaller one below it.Handwritten signature in black ink at the bottom left of the page.

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI – CRITERI GENERALI (Art. 4, COMMA 2 LETT. B) CCRL 01/08/2002)

Art. 39

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A FINANZIARE LA "PRODUTTIVITA'"

1. Per l'anno 2002 gli istituti della "produttività", della qualità delle prestazioni e il riconoscimento di particolari posizioni di lavoro sono applicati secondo le specifiche del precedente contratto decentrato in vigore presso ogni Ente, dei CCNL 6.7.95 e 16.7.96 ed ogni altro istituto previsto dal CCDI 2001.
2. L'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "produttività" avviene nel limite delle risorse residue dopo l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali finanziati con il fondo di cui all'Art. 20 del CCRL 1° agosto 2002 comprese le risorse necessarie per finanziare le progressioni economiche.
3. Per l'anno 2003 e seguenti, dopo aver quantificato, nei termini di cui al precedente comma 2, l'ammontare del fondo disponibile per incentivare la "produttività", si procede alla individuazione delle quote di risorse da assegnare alle singole strutture dell'Ente, per essere in seguito gestite dai rispettivi Responsabili; questi ultimi sono esclusi dai criteri di calcolo se dirigenti, incaricati di posizioni organizzative o incaricati ai sensi dell'Art. 109, comma 3 bis, del D.Lgs. 267/2000. Questa fase rappresenta uno degli elementi fondamentali del presente accordo in quanto introduce l'esigenza di indirizzare e coordinare l'assetto organizzativo dell'Ente e la connessa attività, al fine di conseguire risultati attraverso la realizzazione di progetti e obiettivi predeterminati.
4. Le risorse da assegnare ad ogni responsabile di struttura sono così determinate:

▪ **Parte fissa**

a) Il "budget" viene determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal PEG, P.R.O. o P.D.O. al Responsabile di ciascuna struttura operativa in cui si articola l'ente. Tale valore viene corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto applicando i seguenti parametri, calcolati sulla base del rapporto fra le retribuzioni tabellari iniziali di categoria ed in particolare:

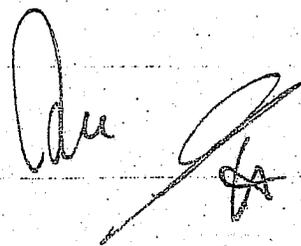
- categoria A con coefficiente 1,0
- categoria B, PLS con coefficiente 1,1
- categoria C, PLA con coefficiente 1,3
- categoria D, PLB, PLC con coefficiente 1,5

b) La quota di fondo suddivisa per la sommatoria dei dipendenti, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ponderata rispetto ai valori per ogni categoria e poi moltiplicata rispetto ai dipendenti assegnati a ciascuna struttura, determina la quota di budget da assegnare alla struttura medesima. A fine anno tale valore andrà rideterminato in relazione alle eventuali variazioni in diminuzione o in aumento del personale inserito in ciascuna struttura in proporzione al periodo di permanenza nella stessa.

c) Nel determinare il coefficiente in funzione di ciascuna categoria, per il personale a part time, l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.

▪ **Parte variabile**

- a) Tale quota di "budget" viene determinata in base alla strategicità degli obiettivi assegnati alla struttura ed alla rilevanza degli stessi considerati sulla base dei documenti previsionali e di programmazione degli Enti ed in particolare per la strategicità della struttura si fa riferimento a:
- Presidio di aspetti prioritari del programma dell'Amministrazione;
 - influenza sui risultati complessivi dell'Ente;
 - presidio di funzioni innovative tali da garantire la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo del funzionamento dell'Ente;
 - centralità nello sviluppo di un sistema articolato di relazioni con interlocutori esterni qualificati;
 - rilevanza degli obiettivi in relazione alla qualificazione di servizi esterni;
 - rilevanza degli obiettivi in relazione al miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso;
 - carattere innovativo degli obiettivi.
- b) La valutazione dei fattori di cui sopra compete al Sindaco sentito il Direttore Generale se nominato o, in mancanza, al Segretario Comunale o ad altro Organo secondo quanto previsto dall'Ordinamento di ciascun Ente.
- c) Per gli Enti che già applicano, per l'assegnazione degli incentivi per la "produttività", criteri differenziati o comunque correlati anche al grado di attuazione degli obiettivi assegnati alle strutture, la PARTE VARIABILE di "budget" non potrà superare il 40% del fondo destinato al finanziamento della "produttività", così come determinato al secondo comma del presente articolo.
- d) Gli Enti che non applicano criteri differenziati di assegnazione e valutazione dei risultati che intendano avvalersi della possibilità di individuare una quota di "budget" VARIABILE, finanzieranno detta quota individuando risorse aggiuntive nell'ambito del già citato comma 2 dell' Art. 20 del CCRL 1/8/2002 o con fondi già precedentemente destinati al finanziamento di progetti obiettivo o con altre risorse provenienti da iniziative di sponsorizzazione.
- e) Ogni Ente, nell'ambito della propria autonomia organizzativa ed in base ai programmi stabiliti per l'anno, stabilisce la quota VARIABILE e l'assegna con il "budget" ai Responsabili delle varie strutture interessate alla realizzazione degli obiettivi considerati.
- f) I responsabili provvedono alla ripartizione ai dipendenti della quota loro assegnata, a livello di gruppo o individuale, in relazione ai programmi e agli obiettivi, dandone comunicazione alle R.S.U. dell'Ente.
5. Il "budget" complessivamente assegnato alla struttura viene proporzionalmente ridotto dallo stesso Responsabile di struttura assegnatario delle risorse medesime, in relazione a quanto accertato dal Nucleo di Valutazione, dal sistema di controllo di gestione interno, o da altro Organo individuato dal Regolamento di organizzazione dell'Ente in sede di controllo e verifica del grado di attuazione degli obiettivi assegnati. Le quote di "budget", eventualmente soggette a riduzione andranno ad incrementare le risorse destinate alla "produttività" generale dell'anno successivo, dandone comunicazione alle R.S.U. dell'Ente.



memoria

Art. 40

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE

1. Il sistema prevede che a tutti i livelli dell'Ente, il raggiungimento degli obiettivi venga valutato in relazione agli obiettivi di PEG, PRO o PDO accertati dal Nucleo di valutazione, dal sistema di controllo di gestione interno o da altro organo preposto al controllo e che il mancato raggiungimento degli obiettivi comporti una proporzionale riduzione del compenso.
2. Il "budget" è attribuito a ciascun dirigente o dipendente titolare di posizione organizzativa con funzioni di direzione di unità organizzativa o incaricato ai sensi dell'Art. 109, comma 3 bis del D.Lgs. 267/2000. Questi determinano, entro 30 giorni dalla consegna del P.E.G., P.D.O. o P.R.O., o dalla comunicazione di assegnazione del "budget" se non contestuale, la quota di produttività teorica assegnabile a ciascun dipendente inserito nelle risorse umane del proprio P.E.G., P.D.O. o P.R.O. Nel definire le quote di produttività individuale per la parte denominata "Variabile" dal presente contratto, il Responsabile, tenuto conto dell'entità e delle caratteristiche dell'attività lavorativa richiesta per l'attuazione degli obiettivi da conseguire e delle connesse professionalità, individua, favorendone il maggior coinvolgimento, il personale - in forma singola o in gruppo di lavoro, o, infine, in unità operative anche trasversali - che sarà coinvolto nell'attuazione degli obiettivi stessi, attenendosi, altresì, a criteri di pari opportunità ed oggettività, funzionalità ed efficienza delle scelte. Delle decisioni assunte sarà data informazione alle R.S.U.
3. A tale fine i soggetti di cui sopra predispongono la scheda individuale, come da scheda/esempio allegato C) che riporta:
 - a) l'importo individuale teorico della produttività conseguibile da ogni dipendente;
 - b) gli obiettivi di PEG, PDO. e PRO della struttura;
 - c) i criteri con i quali saranno misurati il raggiungimento degli stessi obiettivi ed i comportamenti organizzativi attesi, che potranno essere diversificati mediante diversa ponderazione individuata in base alla tipologia di lavoro e alla collocazione organizzativa, individuale o di gruppo, stabilite dal soggetto competente alla valutazione, e che devono obbligatoriamente comprendere gli elementi indicati e suddivisi come da Art. 26 del CCRL. Il "responsabile" della struttura dovrà esplicitare al dipendente o al gruppo interessato il significato preciso del comportamento organizzativo richiesto, e dei conseguenti risultati e dei comportamenti attesi.
4. La procedura di valutazione è quella indicata ai precedenti artt. 34 e seguenti relativi al sistema permanente di valutazione.
5. Alla conclusione dell'anno, il dirigente o dipendente titolare di posizione organizzativa con funzioni di direzione di unità organizzativa o incaricato ai sensi dell'Art. 109, comma 3 bis del D.Lgs. 267/2000, acquisito il giudizio sul grado di attuazione degli obiettivi da parte del competente organo, provvedono alla compilazione della scheda di valutazione individuale. Entro i successivi trenta giorni lo stesso responsabile provvede all'assegnazione definitiva del compenso di produttività. I provvedimenti di liquidazione, che comunque non devono riportare i nominativi dei dipendenti interessati, sono trasmessi alla RSU aziendale.
6. L'assegnazione della quota individuale definitiva della "produttività" avviene suddividendo il budget assegnato alla struttura, per la somma del punteggio totale conseguito dai dipendenti appartenenti alla stessa struttura, parametrato per l'indice della catego-

ria di appartenenza. Il risultato così ottenuto, moltiplicato per lo stesso punteggio conseguito dal singolo dipendente, determina il compenso di "produttività" attribuito allo stesso dipendente.

7. All'importo come sopra determinato, qualora prevista, è aggiunta la quota di compenso relativa alla parte variabile del budget di produttività, legata a specifici obiettivi o iniziative.
8. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore al 50% del totale punteggio ottenibile. In tali casi, la parte di risorse correlate alla quota di punteggio attribuito, ma non distribuibili al dipendente per effetto del presente comma, viene riassegnata al fondo dell'anno successivo. La rimanente quota viene invece ridistribuita all'interno della stessa struttura.

[Handwritten signature]
48 **20**

Art. 41
PROGETTI OBIETTIVO.

1. Le Amministrazioni che nell'anno 2001 abbiano utilizzato come criterio di distribuzione della produttività collettiva, la realizzazione di progetti obiettivo da effettuarsi anche al di fuori del normale orario di lavoro, possono utilizzare gli stessi criteri anche per gli anni disciplinati dal presente contratto collettivo decentrato, qualora finanziati con risorse aggiuntive dell'Ente, fra cui le economie di gestione.
2. Le altre Amministrazioni, che intendono adottare gli stessi criteri, finanzieranno tale parte di fondo con risorse aggiuntive rientranti nella quota di cui al comma 2 dell'Art. 20 del CCRL 1° agosto 2002.
3. Resta fatta salva, in ogni caso, la facoltà per tutte le Amministrazioni di dare applicazione al comma 5 dell'Art. 20 del CCRL 1° agosto 2002, con le procedure e nelle condizioni previste.
4. I progetti obiettivo devono essere indicati nel P.E.G. o P.R.O. ed essere accompagnati da apposita relazione contenente:
 - a) finalità
 - b) tempi di realizzazione
 - c) personale interessato
 - d) dettagliata analisi dei costi-benefici
 - e) indicatori di misurazione
5. I progetti obiettivo possono essere anche intersettoriali ed in tal caso, saranno espressamente indicati nei relativi P.E.G. delle strutture interessate.
6. La realizzazione degli stessi potrà avvenire con prestazioni lavorative anche extra orario. Nella determinazione del finanziamento si terrà conto di quanta parte del progetto deve essere svolta in orario o fuori orario.
7. La partecipazione e conseguente realizzazione dei progetti obiettivo non dovrà comportare pregiudizio per la normale attività della struttura nè in alcun modo rallentare o posticipare gli altri obiettivi attribuiti dal P.E.G. o P.R.O. al settore interessato.
8. Il valore da attribuire al progetto sarà stabilito in relazione all'importanza dello stesso, all'impegno previsto in termini di professionalità e di tempo per la sua realizzazione.
9. I Responsabili proponenti i progetti sono tenuti alla presentazione al Direttore Generale della relazione finale a conclusione del progetto dalla quale devono evincersi analiticamente e con chiarezza i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati. Per il relativo esame il Direttore generale si avvarrà del Nucleo di Valutazione o di altro organo competente.
10. I progetti possono avere durata pluriennale.
11. Per progetti speciali individuati in un arco temporale che interessa più anni dovranno essere comunque previsti indici di verifica al 31.12. del primo anno. La verifica e valutazione dei risultati seguirà alla scadenza prevista negli stessi termini di cui al presente accordo.
 - a) I Responsabili, sulla base della valutazione effettuata dal Nucleo di valutazione o da altro organo preposto, provvedono alla attribuzione del premio a tutti i dipendenti inseriti nel progetto, in relazione alla partecipazione attiva al progetto ed all'apporto individuale.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE – CRITERI GENERALI (Art. 4, COMMA 2 LETT. N) CCRL 01/08/2002)

Art. 42

NORMA TRANSITORIA DI PRIMA APPLICAZIONE DELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA ORIZZONTALE

1. Per l'anno 2002 ed a decorrere dal 1° dicembre 2002 e per l'anno 2003, a decorrere dal 1° gennaio 2003, si applica la presente norma transitoria. Salvo espressa previsione, il personale che partecipa alla prima selezione non viene escluso dalle selezioni successive.
2. Alle selezioni disciplinate dal presente articolo partecipa esclusivamente il personale a tempo indeterminato e viene considerato solamente il servizio prestato nel Comparto.
3. Le selezioni avvengono sulla base della valutazione sul merito, effettuata dai dirigenti o dagli incaricati di posizioni organizzative, per l'anno 2002. In caso di impossibilità di valutazione dovuta ad assenza dal servizio, si provvede alla valutazione su un anno utile di servizio nel biennio 2001/2002.
4. Per il personale in aspettativa o distacco sindacale, in comando, che opera in convenzione fra Enti o in unione di Comuni, la valutazione viene effettuata dal soggetto presso cui presta la propria attività lavorativa, utilizzando gli stessi criteri.
5. Gli Enti provvedono alla compilazione di una scheda semplificata, differenziata per categoria, con tutti i criteri dell'Art. 26 del CCRL 1° agosto 2002 e che riassume il giudizio finale in sufficiente o insufficiente, indipendentemente dall'esistenza di sistemi di valutazione per la corresponsione della produttività. Acquisiscono il diritto alla progressione economica orizzontale i dipendenti che hanno acquisito la sufficienza.
6. Per l'anno 2002, a decorrere dal 1° dicembre 2002 si applica la seguente norma transitoria, applicando i criteri di valutazione di cui al presente articolo:
 - a) gli operatori di assistenza dei servizi sociali e delle case di riposo che abbiano maturato un'anzianità di 3 anni nel Comparto, nell'ex IV Q.F., con riferimento alla data del 1° agosto 2002 ed inquadrati nella categoria B posizione economica 3 o posizione economica 4, partecipano alla selezione per una progressione orizzontale.
 - b) i dipendenti inquadrati nella categoria PLA, posizione economica 1, ed al personale educativo inquadrato nella categoria C, posizione economica 4, (esclusi dalle selezioni LED di cui agli artt. 35 e 36 del DPR 333/1990 e successive modificazioni) entrambi con anzianità di servizio nell'ultima qualifica funzionale di anni 4 nel Comparto, con riferimento alla data del 1° agosto 2002, partecipano alla selezione per una progressione di carriera orizzontale.
 - c) tutti gli altri dipendenti, con esclusione di quei dipendenti che, a seguito dell'applicazione delle norme di primo inquadramento contrattuale previste agli articoli 30 comma 11 e 37 comma 4, 5, 6 del CCRL (inquadrato nelle posizioni economiche B6, D2, D5, PLB1) con anzianità di 3 anni nel Comparto, nell'ex Q.F., con riferimento alla data del 1° agosto 2002, che a seguito del primo inquadramento contrattuale sono posizionati nelle seguenti categorie e posizioni economiche A5, B3, B6, C4 (escluso il personale educativo), D2, PLA3 e PLB1 (ex VII Q.F.), partecipano alla selezione per una progressione di carriera orizzontale.
 - d) Per tutti gli altri dipendenti, che dopo la data del 1° agosto 2002, nelle more dell'applicazione del CCRL 1° agosto 2002, in applicazione di atti amministrativi pre-

- cedenti, hanno ottenuto un passaggio di qualifica funzionale che risulti penalizzante dal punto di vista economico e giuridico, viene valutata l'anzianità di servizio nella qualifica funzionale posseduta alla data del 1° agosto 2002.
7. Per l'anno 2003, a decorrere dal 1° gennaio 2003 si applica la seguente norma transitoria, applicando i criteri di valutazione di cui al presente articolo:
 - a) tutto il personale, con esclusione di quei dipendenti che, a seguito dell'applicazione delle norme di primo inquadramento contrattuale previste agli articoli 30 comma 11 e 37 comma 4, 5, 6 del CCRL (inquadrate nelle posizioni economiche B6, D2, D5, PLB1), che abbia maturato un'anzianità di servizio di 2 anni nell'ultima qualifica funzionale nel Comparto, (per i dipendenti partecipanti alle selezioni precedenti, con ulteriore anzianità) con riferimento alla data del 1° agosto 2002, partecipano alla selezione per una progressione di carriera orizzontale. Resta fermo quanto già indicato al punto d) del comma precedente.
 - b) I dipendenti che a seguito di procedura concorsuale sono stati inquadrati nell'ex q.f. VI dell'area della vigilanza (posizione economica PLA3) nel triennio precedente la data del 1° agosto 2002, partecipano alla selezione per una progressione di carriera orizzontale.
 8. Le singole Amministrazioni autonomamente possono aggiungere profili professionali alle selezioni di cui sopra al fine di dare attuazione ad atti amministrativi o accordi sindacali stipulati antecedentemente alla data dell'entrata in vigore del CCRL, tendenti a modificare la qualifica funzionale.
 9. Per tutti i dipendenti, con decorrenza dal 1° gennaio 2004, la progressione orizzontale avverrà con i criteri di valutazione a regime, secondo la disciplina del successivo Art. 43.
 10. La presente norma transitoria non sarà in ogni caso utilizzata per gli anni successivi.

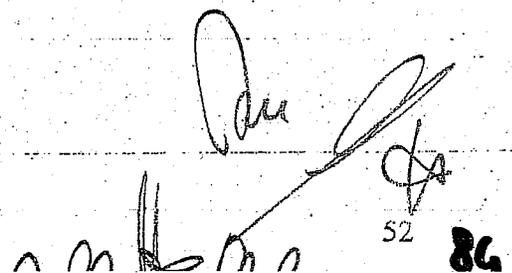
Art. 43

MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Il sistema della progressione orizzontale a regime avrà decorrenza dal 1° gennaio 2004, sulla base delle valutazioni relative all'esercizio 2003.
2. Le progressioni orizzontali avvengono nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto, determinato dai singoli Enti.
3. Tale somma viene ripartita fra le strutture sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alle stesse assegnati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, con ponderazione sulla base della categoria di appartenenza, secondo la seguente tabella (il parametro è calcolato in base al rapporto fra i valori economici delle posizioni iniziali di ogni categoria, indicati nella tab. B) allegata al CCRL 1° agosto 2002).

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1,0
B, PLS	1,1
C, PLA	1,3
D, PLB, PLC	1,5

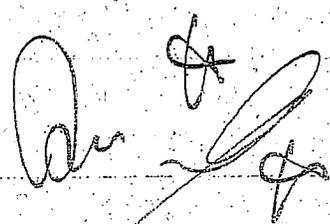
4. Nei Comuni di ridotte dimensioni, qualora la percentuale non sia sufficiente a garantire almeno un passaggio di un dipendente per ogni Settore o quando l'Amministrazione lo ritenga, sentiti i responsabili, la competenza alla valutazione della selezione non è divisa fra i Settori ma è accentrata nella figura del Segretario Generale o Direttore Generale.
5. Resta comunque facoltà dei singoli Enti, nel rispetto dell'art. 4 del CCRL, di suddividere le risorse disponibili sulla base del numero dei dipendenti parametrati alla categoria di appartenenza, oppure di espletare un'unica graduatoria a livello di Ente e inoltre di finalizzare le selezioni a tutti i dipendenti o solo ad alcuni profili professionali.
6. Il personale incaricato di posizioni organizzative costituisce convenzionalmente settore a se stante nel conteggio del budget.
7. In caso di assunzione di personale con l'istituto della mobilità esterna, già beneficiario degli incrementi economici dovuti alla progressione economica nella categoria, questi gravano sul fondo di cui all'Art. 20, a meno che non costituisca un incremento permanente della dotazione organica dovuto all'ampliamento dei servizi.
8. Le somme non utilizzate a tale titolo sono riassegnate al fondo di cui all'art. 20 del CCRL, dell'anno successivo.


52 86

Art. 44

PROCEDIMENTO DELLA SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

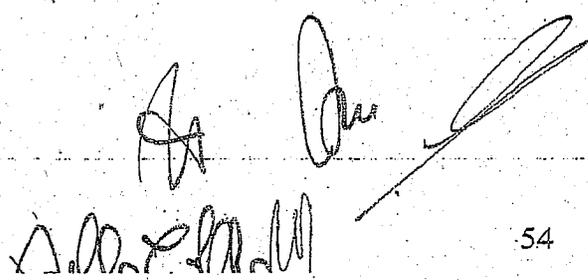
1. Il requisito per accedere alla selezione è aver ottenuto nella scheda di valutazione individuale un punteggio non inferiore al 60% del totale punteggio ottenibile.
2. Per il personale in aspettativa o distacco sindacale, in comando, che opera in convenzione fra Enti o in unione di Comuni, la valutazione viene effettuata dal soggetto presso cui presta la propria attività lavorativa utilizzando gli stessi criteri.
3. Fra tutti i dipendenti che accedono alla selezione è stilata una graduatoria, con attribuzione di punteggio con le modalità che seguono:
 - a) punteggio conseguito nella valutazione individuale: 70/100 per le categorie A, B, PLS, 90/100 per le categorie C, PLA e D; PLB, PLC. Il punteggio è ottenuto estrapolando dalle schede individuali del sistema di valutazione permanente i criteri indicati dall'Art. 26 del CCRL 01.08.2002. Tali criteri sono preventivamente ponderati con valori uniformi per tutto l'Ente da parte del Segretario, del Direttore Generale o da altro organo preposto secondo l'ordinamento dell'Ente.
 - b) punteggio conseguito per l'anzianità di servizio: 30/100 per le categorie A, B, PLS, 10/100 per le categorie C, PLA e D, PLB, PLC. Viene considerata l'anzianità di servizio nel Comparto.
4. Non partecipa alla selezione il personale che ha un'anzianità inferiore ad un anno.
5. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono con cadenza biennale, nel limite delle risorse destinate a tale titolo. La graduatoria pertanto si esaurisce con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali.
6. Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale possono avvenire con cadenza annuale, previa contrattazione decentrata a livello di Ente.
7. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per la limitazione di spesa, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione tenendo in considerazione i punteggi acquisiti per i seguenti step di criteri di valutazione, nell'ordine che segue:
 - a) punteggio ottenuto dalle schede di valutazione;
 - b) punteggio ottenuto per l'anzianità di servizio;
 - c) età anagrafica più bassa.



Art. 45

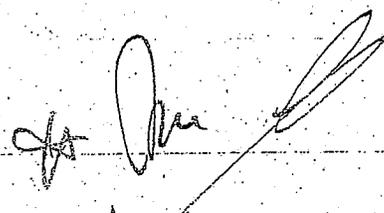
COPERTURA ASSICURATIVA (Art. 65 CCRL 01/08/2002)

1. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto l'Amministrazione, ai sensi dell'Art. 65, comma 1, del CCRL 01/08/2002 stipulerà apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile e amministrativa dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui all'Art. 31 del predetto CCRL, nonché nei confronti delle figure professionali con elevata responsabilità che saranno individuate presso ogni Ente in sede di contrattazione decentrata.
2. L'amministrazione si impegna altresì alla piena applicazione anche dei commi dal 2 al 8 del citato Art. 65, oltre all'esame di forme di assicurazione sanitaria integrativa per il personale maggiormente esposto a rischio.
3. Visto l'alto grado di responsabilità, rischio e nuovi compiti demandati dallo Stato, che il personale della Polizia Municipale deve svolgere in collaborazione con la stessa Polizia di Stato, l'Amministrazione si impegna a stipulare per il citato personale una assicurazione integrativa sanitaria per i rischi professionali non coperti dall'INAIL.



Art. 46
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto anche sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



~ ~ ~ ~ ~

Art. 47
NORME FINALI

1. La disciplina prevista dagli artt. 1 (campo di applicazione), 2 (durata), 17, 18, 19, (sviluppo attività formative), 34, 35, 36, 37, 38 (sistema permanente di valutazione), 39, 40, 41 (compensi per produttività), 42, 43, 44 (progressione economica orizzontale) è riservata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale.
2. La disciplina prevista dagli articoli dal 3 al 7 (relazioni sindacali di Ente), 9, 10 (fondo per lo sviluppo delle risorse umane), 12, 13, 14 (lavoro straordinario), 15 (banca delle ore), 16 (incentivi previsti da norme legislative), 20, 21, 22, 23 (politiche generali dell'orario di lavoro), 24 (indennità di responsabilità) 29, 30, 31, 32, 33 può essere adattata alle singole realtà attraverso accordo decentrato di Ente, con le modalità previste dall'Art. 1 del presente CCDIT.
3. Restano ferme nella loro vigenza le clausole contrattuali previste nei contratti decentrati aziendali che non siano in contrasto con il presente CCDIT e con i CCRRL 05/07/2001 e 01/08/2002.
4. Per quanto non previsto dal presente CCDIT valgono le vigenti disposizioni dei succitati CCRRL e, per quanto applicabili, dei CCNLL.
5. Copia del presente CCDIT verrà distribuito, a cura e spesa di ogni Amministrazione, a tutti i dipendenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, con riferimento all'Art. 8 del presente CCDIT invitano le Amministrazioni sopra i 10.000 abitanti a costituire analoga commissione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Al fine di uniformare e proporre un'unica regolamentazione alle Amministrazioni, le parti si impegnano ad aprire un tavolo tecnico di preparazione alla concertazione per proporre i regolamenti per:

1. adeguamento dei regolamenti comunali vigenti per la destinazione dell'incentivo di cui alla legge 109/94 e di cui all'Art. 11 della L.R. 14/2002;
2. adeguamento dei regolamenti comunali vigenti per la destinazione dell'incentivo di cui all'Art. 59 comma 1 lett. p) del D.Lgs. 446/1997 (recupero evasione ICI);
3. criteri per la definizione del calendario e attività di lavoro del personale degli asili nido con riferimento all'Art. 72 del CCRL
4. Piani occupazionali e dotazione organica;
5. Individuazione di nuovi profili con riferimento alla declaratoria di cui al CCRL 1.8.2001;
6. Mobilità interna;
7. Criteri generali per la valutazione e l'assegnazione delle posizioni organizzative;
8. Approfondimento tematiche relative alla copertura integrativa assicurativa sanitaria;
9. Criteri di fruizione della mensa aziendale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano di prevedere per le Amministrazioni Comunali di Fontanafredda e di Azzano Decimo, un periodo transitorio di adeguamento alle disposizioni contenute all'Art. 39 relativo ai criteri di distribuzione della produttività collettiva che si concluderà con l'esercizio finanziario 2004. Nel periodo di adeguamento si concorderanno nella trattativa dell'Ente i tempi ed i modi di tale adeguamento.

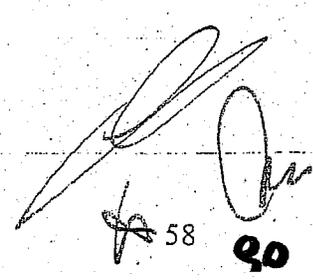
ALLEGATO A)

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' COSTITUZIONE (Art. 20 CCRL 01/08/2002)	
Voci	Importo
a) Fondo anno 1998 (esclusi risparmi part time)	
b) Quote derivanti dall'applicazione Art. 43 legge n. 449/1997	
c) Economie derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (Art. 4 CCRL 25.7.2001)	
d) Risparmi derivanti dall'applicazione dell'Art. 2, comma 3, decreto legislativo n. 165/2001	
e) Risorse destinate nell'anno 2001 al pagamento del LED	
f) Risorse destinate alla corresponsione della indennità di cui all'Art. 37, comma 4, CCNL 6.7.1995	
g) Risorse derivanti dal recupero dell'evasione ICI (Art. 59, comma 1, lettera P del decreto legislativo n. 446/1997	
h) Risorse derivanti dall'applicazione dell'Art. 12, comma 1, lettera B del D.L. n. 437/1996 (convertito nella legge n. 556/1996)	
i) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto	
j) Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario (Art. 17, comma 8, CCRL 01/08/2002)	
k) Quota dell'1, 2% monte salari 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza	
l) Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato da servizio dal 31.12.2001	
1) TOTALE	
m) Applicazione Art. 20, comma 5, CCRL 01/08/2002	
2) TOTALE FONDO obbligatorio	
n) Integrazione facoltativa del fondo fino ad un importo massimo del'1,3% del monte salari 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza (Art. 20, commi 2 e 3 CCRL 01/08/2002)	
3) TOTALE FONDO	

Note:

lettera a)

- nel fondo per l'anno 1998 vanno ricompresi:


 58
 90

- gli importi di cui all'Art. 31, comma 2, lettere b), c), d), e) CCNL 6.7.1995 (indennità di rischio, indennità per particolari posizioni di lavoro e responsabilità, qualità della prestazione individuale, produttività, ecc...);
- le eventuali risorse aggiuntive di cui all'Art. 32 CCNL 6.7.1995 e Art. 3 CCNL 16.7.1996 (dal 1996 per una quota massima dello 0,5% monte salari anno 1993 e dal 1997 un'ulteriore 0,65% monte salari anno 1995 purchè si tratti di enti non disestati o deficitari che abbiano attuato i principi di razionalizzazione D.L.vo 29/1993, ridefinito le strutture organizzative e le funzioni dirigenziali, rilevato i carichi di lavoro e rideterminato le piante organiche, istituito e attivato i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione;
- gli eventuali risparmi di gestione in attuazione all'Art. 32 CCNL 6.7.1995 e Art. 3 CCNL 16.7.1996 (dal 1996 di una quota dello 0,2% monte salari anno 1993 e dal 1997 un'ulteriore 0,6% monte salari anno 1995 in caso di minori oneri sulle spese del personale in attuazione ad adempimenti riorganizzativi e qualora le economie accertate siano almeno quantitativamente corrispondenti.

lettera b)

- introiti derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini 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 e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

lettera c) Art. 20

- comma 1, lettera m): un importo dell'1,2 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza dal 31.12.2001 ed a valere per l'anno successivo.
- comma 2: Ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Amministrazione verifica l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 31.12.2001, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,3 % su base annua, del monte salari dell'anno '99, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
- comma 3: Le risorse aggiuntive previste dal precedente comma e quelle previste dal comma 1, lett. m), sommate a quelle derivanti dai risparmi conseguenti alla trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale in applicazione dell'Art. 4 CCRL 25.7.01 per la quota pari al 30%, non possono comunque comportare aumenti del salario accessorio superiori ad un importo pari al 2,5% annuo del monte salari dell'anno '99, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

lettera d)

- decreto legislativo n. 165/2001, Art. 2, comma 3 "I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non

10/12

11

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici piu' favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalita e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

lettera f)

- CCNL 6.7.1965, Art. 37, comma 4: "Sono confermate nell'importo di Lire 1.500.000 l'indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'8^a q.f. dell'Art. 45, comma 1, DPR n. 333/1990"

lettera g)

- Decreto legislativo n. 446/1997, Art. 59, comma 1, lettera P "prevedere che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del Comune ai sensi dell'Art. 3, comma 57, della legge 23.12.1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale suddetto"

lettera h)

- D.L. n. 437/1996, Art. 12, comma 1, lettera B (convertito nella legge n. 556/1996) "2-bis "Nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio del Ministero delle finanze, se assistito da funzionari dell'amministrazione, e a favore dell'ente locale, se assistito da propri dipendenti, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori, con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza".

lettera j)

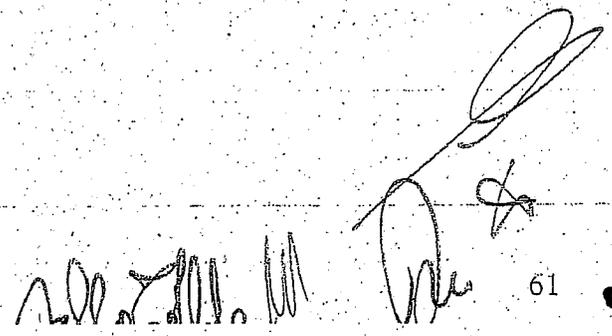
- Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, di cui al presente articolo, gli enti possono utilizzare, dall'anno 2002, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'Art. 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 6.7.1995. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione del presente comma, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'Art. 20.

[Handwritten signatures and marks]

60 92

ALLEGATO B)

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' DESTINAZIONE E FINALITA' (Art. 21 CCRL 01/08/2002)	
Voci	Importo
Costituzione fondo anno	
a) Pagamento indennità: Turno e maggiorazioni festive Rischio e disagio Reperibilità Maneggio valori	
b) Pagamento attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'Art. 20, comma 1, lett. K, del CCRL 01/08/2002 sulla base delle somme derivanti dallo svolgimento delle relative attività	
c) Indennità di responsabilità di cui di cui all'Art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 01/08/2002	
d) progressione orizzontale (Art. 36, comma 2, CCRL 01/08/2002)	
e) produttività e miglioramento dei servizi (Art. 21, comma 2, lettera a, CCRL 01/08/2002): quanto residua detratte le somme di cui alle precedenti lettere a), b), c), d)	



COMUNE DI

.....

**SCHEDA DI
VALUTAZIONE
PERMANENTE
ANNO 200....**

DIPENDENTE

.....

(cat. "C", pos. econ.)

Settore/Servizio - Ufficio

IMPORTO INDIVIDUALE DI PRODUTTIVITA' LEGATO ALLA PARTE FISSA
LIQUIDATO A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE

€

IMPORTO INDIVIDUALE DI PRODUTTIVITA' LEGATO ALLA PARTE VARIABILE
LIQUIDATO A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE

€

A 00 5110

11

11

OL

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

PARTE FISSA (importo assegnato alla struttura)	→	€	
IMPORTO INDIVIDUALE CONSEGUIBILE	→	€	
PARTE VARIABILE (importo assegnato alla struttura)	→	€	
IMPORTO INDIVIDUALE CONSEGUIBILE	→	€	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (Nucleo/Organo preposto alla Valutazione)	→		%

A VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI - PARTE FISSA -

Obiettivi della struttura nei quali è coinvolto:

60%

1	PRESTAZIONI RESE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
2	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
3	RISULTATI OTTENUTI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
												A) PONDERAZIONE/TOTALE	→	60	

B VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORTAMENTI - PARTE FISSA -

40%

1	ORIENTAMENTO AL RISULTATO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
2	PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
3	IMPEGNO PROFUSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
4	CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
5	POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
6	GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
7	PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
8	INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE, ANCHE LEGATO ALL'OTTIMIZZAZIONE DI COSTI - BENEFICI E MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
9	RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTI DI PARTICOLARE COMPLESSITA' CON CONNESSA ADOZIONE DEL RELATIVO PROVVEDIMENTO FINALE, LADDOVE NON AVENTE CONTENUTI ESPRESSIVI DI VOLONTA' CON EFFETTI ESTERNI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
10	CAPACITA' DECISIONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
11	AFFIDABILITA'	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
12	CAPACITA' DI GESTIRE SITUAZIONI NUOVE E/O DI CRISI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
13	ORIENTAMENTO VERSO L'UTENZA E CAPACITA' DI COMUNICARE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
14	COMPORAMENTO SUL LAVORO/CURA DELLE ATTREZZATURE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
15	CAPACITA' DI VALUTARE IL PERSONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
16	CAPACITA' DI MOTIVARE IL PERSONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X			
												B) PONDERAZIONE/TOTALE	→	40	

PUNTEGGIO CONSEGUITO A) + B) (se uguale o maggiore di 500 punti concorre alla produttività individuale, se uguale o maggiore a 600 punti concorre per la progressione economica) →

COEFFICIENTE CATEGORIA (art. 39, comma 4 del CCDIT) per sommatoria A) + B) → 1,3 X

VALUTAZIONE SINTETICO-DESCRIPTIVA:

AM 2/20 25

PROGRESSIONE ORIZZONTALE - CATEGORIA "C" -

PROCEDIMENTO DI SELEZIONE - DIPENDENTE SIG./SIG.RA:

PUNTEGGIO CONSEGUITO A) + B)

A
1

PASSAGGIO ALLA PRIMA POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALI DELLA CATEGORIA "C", OVVERO DI PRIMO INQUADRAMENTO - Criteri di cui all'art. 26 del C.C.R.L. 1 agosto 2002 -

A1	PRESTAZIONI RESE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
A2	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
A3	RISULTATI OTTENUTI	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B3	IMPEGNO PROFUSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B4	CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
		PONDERAZIONE/TOTALE	90	

A
2

PASSAGGIO ALLE SUCCESSIVE POSIZIONI ECONOMICHE DELLA CATEGORIA C

A2	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
A3	RISULTATI OTTENUTI	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B2	PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B3	IMPEGNO PROFUSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B4	CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B5	POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
		PONDERAZIONE/TOTALE	90	

B

ANZIANITA' DI SERVIZIO

0,5 punti per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di servizio nella categoria, fino ad un massimo di 60 punti

PUNTI

10

PUNTEGGIO COMPLESSIVO AI FINI DELLA GRADUATORIA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

A1/B
A2/B

EVENTUALI NOTE

DATA: _____

IL SEGRETARIO GENERALE _____

DATA: _____

IL DIRETTORE GENERALE _____

DATA: _____

IL RESPONSABILE _____

COMUNE DI

.....

INCENTIVI ANNO 200.....

A

PRODUTTIVITA' PARTE VARIABILE (Obiettivi Strategici)
art. 39, comma 4, CCDIT

B

PROGETTI OBIETTIVO
art. 41 CCDIT

Settore/ Servizio

Ufficio

A

IMPORTO ASSEGNATO ALLA STRUTTURA

€

B

IMPORTO ASSEGNATO ALLA STRUTTURA

€

11/11/00 65 97

DESCRIZIONE SINTETICA DELL'OBIETTIVO STRATEGICO E/O PROGETTI OBIETTIVO

[Empty space for the description of the strategic objective and/or project objectives]

A

INDICAZIONE SINTETICA DELLA RILEVANZA STRATEGICA DELL'OBIETTIVO IN RELAZIONE AI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

B

INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI QUALI QUANTITATIVI DI MIGLIORAMENTO DA CONSEGUIRE TRAMITE IL PROGETTO OBIETTIVO

[Empty space for the identification of objectives as quantitative improvements to be achieved through the project objective]

TEMPI DI REALIZZAZIONE

DATA INIZIO

[Empty box for start date]

DATA TERMINE

[Empty box for end date]

PERSONALE COINVOLTO (individuazione dei profili professionali e indicazione dei nominativi e categorie in relazione alle caratteristiche dell'attività lavorativa):

[Empty space for the identification of involved personnel, including professional profiles, names, and categories]

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a date '2011' and a signature.

INCENTIVO DA EROGARE

NOMINATIVO DIPENDENTI COINVOLTI	QUOTA INDIVIDUALE DA EROGARE
	€
	€
	€
	€
	€
	€
	€
	€
	€
	€
	€
	€
	€
	€
	€
TOTALE	€

QUOTA DI INCENTIVO NON LIQUIDATO A SEGUITO DI MANCATO O PARZIALE RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO

€

DATA:

FIRMA RESPONSABILE:

[Handwritten signatures and marks]

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 SUCCESSIVA ALLA FIRMA DELLA PREINTESA
DEL 4 SETTEMBRE 2003**

L' articolo 34 "Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione – decorrenza", al comma terzo, relativamente alla scadenza per la comunicazione ai dipendenti delle schede di valutazione, stabilita per il mese di settembre 2003, la stessa, in quanto ormai scaduta, va intesa prorogata al 15 novembre 2003;

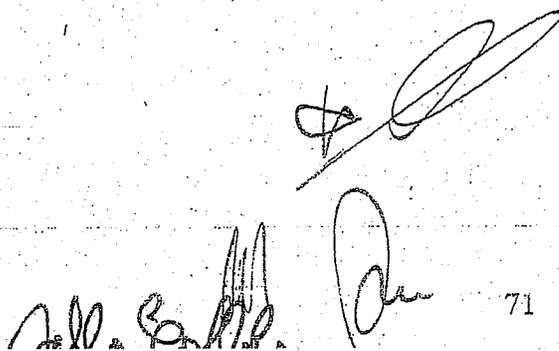
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 SUCCESSIVA ALLA FIRMA DELLA PREINTESA
DEL 4 SETTEMBRE 2003**

L'art. 43 "Modalità di applicazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie", il comma ottavo, che stabilisce che le somme non utilizzate a titolo di progressione economica dei dipendenti sono riassegnate al fondo di cui all'art. 20 del CCRL dell'anno successivo, va inteso nel senso che le stesse somme devono intendersi riassegnate al fondo di cui all'art. 20 del CCRL dello stesso anno;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and several smaller ones.

• DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

PRESIDENTE:

GINI PAOLO

COMPONENTI:

[Handwritten signatures and names on lined paper]
 Raffaele Manno
 Paolo Manno
 Massimo Manno
 Giorgio Manno
 Giuseppe Manno
 Giuseppe Manno
 Giuseppe Manno
 Giuseppe Manno

• DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

F.P. CGIL

[Handwritten signature]

FPS CISL

[Handwritten signature]

UIL FPL

[Handwritten signature]

UGL

[Handwritten signature]

RR.SS.UU.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

31 OTT. 2003

[Handwritten signature]

