

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO COMUNE DI COLLEPARDO 2002/2005

1. Oggetto e durata dell'accordo integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Collepardo.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

2. Risorse decentrate

1. Le parti si danno reciproco atto che la quantificazione delle risorse disponibili spetta unicamente all'ente che dovrà effettuarla annualmente in base alle previsioni degli artt.31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, secondo quanto disposto dall'art. 4, comma 1, del CCNL 22.01.2004. In tale sede la parte sindacale potrà chiedere una verifica del procedimento di calcolo seguito.
3. Le parti concordano sull'importanza di mantenere, nella ripartizione di cui al comma precedente, un'adeguata quantificazione delle somme da destinare ai compensi di cui all'art. 37 del CCNL 22.01.2004, ritenendo tale istituto essenziale per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

3. Criteri per la gestione degli incentivi di produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi.

1. Nell'ambito degli obiettivi di miglioramento, predefiniti negli strumenti di programmazione dell'ente, i Responsabili di servizio provvedono annualmente, sulla base delle somme a disposizione, ad elaborare per il personale assegnato obiettivi di incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi che siano congruenti con gli obiettivi loro assegnati.
2. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti dovranno indicare il miglioramento quali-quantitativo atteso, i tempi di realizzazione e conclusione dell'obiettivo, i soggetti coinvolti ed il valore in termini economici dell'obiettivo. Le metodologie di valutazione terranno conto degli apporti individuali e/o di gruppo valutando in particolare l'orientamento all'utenza, la disponibilità all'innovazione, la creatività professionale, la partecipazione fattiva e propositiva ed il valore aggiunto portato.
3. I parametri valutativi saranno preventivamente comunicati al dipendente dal soggetto preposto alla valutazione, così da rendere esplicito "cosa ci si attende" non solo come "risultato", ma anche come "prestazione" ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale.
4. I criteri di attribuzione degli incentivi saranno improntati alla selettività ed alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni.
5. La verifica della valutazione economica dei vari obiettivi presentati dai Responsabili di servizio verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione, tenendo conto del grado di innovazione cui tendono, dell'incremento di efficienza, efficacia / qualità, e di coerenza con le politiche dell'amministrazione. La verifica di cui al presente comma tende ad evitare disparità di valutazione che potrebbero sussistere tra i vari settori dell'ente.

6. La valutazione dei progetti e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.
7. Il Nucleo di Valutazione provvederà a certificare il raggiungimento degli obiettivi come previsto dall'art. 37, comma 3, del CCNL 22.01.2004.
8. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione innanzi descritto.
9. La partecipazione ai programmi di miglioramento predeterminati dai Responsabili di servizio è obbligatoria in quanto dalla mancata attuazione del progetto o programma deriva un pregiudizio al Comune.
10. L'amministrazione comunale si impegna ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali firmatarie del CDI degli obiettivi di miglioramento individuati.

4. Criteri per la progressione orizzontale

1. Le parti prendono atto di quanto dettato dal CCNL 22.01.2004 relativamente all'integrazione delle posizioni economiche **A/5 - B/7 - C/5 - D/6** e alla disapplicazione dell'art. 16, comma 2 del CCNL 01.04.1999 (**regola del baricentro**).
2. La **P.E.O.** di cui all'art. 5 del CCNL 31.03.1999 si sviluppa mediante l'acquisizione, in sequenza, di incrementi economici che si sommano al trattamento tabellare iniziale.
3. Le procedure di selezione si effettuano per l'anno **2004** entro il **31 gennaio 2005** con decorrenza economica **1° gennaio 2004**. Sono ammessi a partecipare alle selezioni i dipendenti che alla data del **1° gennaio 2004** abbiano maturato un'anzianità di servizio nella posizione giuridica di almeno due anni;
4. La **P.E.O.** avverrà nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto della contrattazione decentrata; attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica di Ente.
5. In caso di parità di punteggio si procederà ad attribuire la **P.E.O.** ai dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza sempre tenendo conto del limite economico della spesa.

5. Procedura per le valutazioni

1. predisposizione, da parte del Responsabile del servizio, delle schede individuali per ciascun dipendente all'inizio del periodo di riferimento e comunicazione al dipendente stesso entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato. Nel caso in cui le schede di valutazione non siano consegnate ai dipendenti entro il mese di febbraio si intende rinnovata automaticamente la scheda ed i criteri dell'anno precedente.
2. verifica collegiale, per assicurare l'omogeneità dei criteri, da parte della Conferenza dei Responsabili dei servizi, alla presenza del Nucleo di Valutazione;
3. redazione definitiva delle schede da parte di ciascun Responsabile del servizio, per il personale assegnato;
4. consegna delle schede ai singoli dipendenti, per presa visione e per consentire l'eventuale formulazione di osservazioni, entro e non oltre dieci giorni, da parte degli stessi dipendenti, i quali hanno altresì la possibilità di richiedere un apposito colloquio con il Responsabile del servizio, eventualmente supportati da un rappresentante legale o sindacale;
5. redazione, da parte del Responsabile del servizio, di deduzioni alle eventuali osservazioni formulate, e conseguente conferma o rettifica della valutazione espressa, da effettuare entro e non oltre dieci giorni dalla presentazione delle osservazioni.

6. Criteri generali per le valutazioni

1. I criteri generali per la selezione dei dipendenti ai fini dei passaggi da una posizione economica ad un'altra, secondo quanto previsto dall'art. 5 – comma – del CCNL sul nuovo sistema di classificazione del personale, sono strutturati sulla base dei seguenti principi:

- per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari, nella categoria A, B, e C, la selezione avverrà sulla base della valutazione di due elementi: *a)* l'esperienza acquisita; *b)* i risultati ottenuti, correlati alla qualità delle prestazioni, all'impegno individuale e all'arricchimento professionale. In particolare, nel caso dei passaggi interni alla categoria A, i criteri di cui sopra devono essere opportunamente semplificati in relazione alle caratteristiche delle professionalità valutate;
- per i passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari nelle categorie B e C, la selezione avverrà valutando le prestazioni individuali, in termine di risultati ottenuti, di qualità delle stesse e di arricchimento professionale, anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento;
- per i passaggi all'ultima posizione economica di ciascuna categoria ed a tutte quelle relative alla categoria D, la selezione avverrà valutando le prestazioni erogate in termini di risultati ottenuti, di qualità delle prestazioni individuali, di impegno individuale e di arricchimento professionale.

2. Ai fini dell'applicazione dei suddetti criteri, l'*esperienza* non può essere considerata sinonimo di anzianità e, quindi, ove si ritenga che lo sviluppo di determinate competenze possa essere collegato ad un numero minimo di anni lavorativi, dovrà comunque essere verificata l'avvenuta acquisizione di tali competenze. Ogni ancoraggio tra competenze e tempo di servizio così non valutato creerebbe, infatti, una sorta di illegittimo automatismo come escluso dal precedente comma.

3. Per verificare l'esperienza è necessario, perciò, individuarne nel modo più oggettivo possibile gli elementi necessari; questi elementi varieranno a seconda delle tipologie di mansioni svolte dal lavoratore. Nella categoria A, all'interno della quale le mansioni concernono attività di tipo esecutivo, non si potranno, per tanto, adottare criteri di valutazione particolarmente analitici; diversamente, invece, avverrà per le categorie successive ed, in particolare per la categoria D, all'interno delle quali vengono svolte mansioni inerenti professionalità sempre più specifiche ed elevate.

4. Sulla scorta delle indicazioni fornite dal richiamato CCNL, per il secondo passaggio economico orizzontale il criterio dell'esperienza acquisita non potrà essere preso in considerazione; a tal fine avrà peso, invece, esclusivamente il giudizio sui contenuti delle prestazioni.

5. Per la progressione agli ulteriori gradini della scala retributiva interna alla categoria, in funzione del fatto che il CCNL prevede che essa avvenga in modo più selettivo e meritocratico, nel relativo giudizio si terrà conto: del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente; della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi; della partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, compresa la capacità di segnalazione dei punti di criticità e delle difficoltà del singolo processo lavorativo.

6. Tutto quanto innanzi premesso, si fissano **in punti 80/100**, a far data dal 1° gennaio 2004, la base per conseguire una posizione economica orizzontale all'interno della categoria di appartenenza, fino a concorrenza delle risorse disponibili. Tale punteggio risulterà dalla somma dei punteggi acquisiti sulla base dei seguenti criteri:

- per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari, nelle categorie A, B e C, nonché per tutti gli altri passaggi nella categoria A:

a) esperienza acquisita punti fino a 50/100 così suddivisi:

- *anzianità di servizio* *punti da 1 a 10/100 in base ai diversi periodi*

- anni da 0 a 3 punti 1/100
- anni da 3 a 6 punti 2/100
- anni da 6 a 10 punti 3/100
- anni da 10 a 15 punti 4/100
- anni da 15 a 18 punti 5/100
- anni da 18 a 22 punti 6/100
- anni da 22 a 25 punti 7/100
- anni da 25 a 28 punti 8/100
- anni da 28 a 32 punti 9/100
- anni > 32 punti 10/100;

- *anzianità di mansione* *punti da 1 a 20/100;*

- *curriculum professionale* *punti da 1 a 20/100;*

b) risultati ottenuto punti fino a 50/100 così suddivisi:

- *qualità delle prestazioni* *punti da 1 a 25/100*

- *impegno individuale* *punti da 1 a 25/100;*

- per i passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari nelle categorie B e C:

a) prestazioni individuali punti fino a 100/100 così suddivisi:

- *risultati ottenuti* *punti da 1 a 30/100*

- *qualità delle prestazioni* *punti da 1 a 30/100;*

- *arricchimento professionale* *punti da 1 a 40/100;*

- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché a tutte quelle relative alla categoria D:

a) prestazioni erogate punti fino a 100/100 così suddivisi:

- *risultati ottenuti* *punti da 1 a 20/100;*

- *qualità delle prestazioni* *punti da 1 a 20/100;*

- *impegno individuale* *punti da 1 a 40/100 in ordine a :*

- grado di coinvolgimento punti da 1 a 10/100
- adattamento ai cambiamenti punti da 1 a 10/100
- flessibilità punti da 1 a 10/100
- iniziativa professionale punti da 1 a 10/100

- *arricchimento professionale* *punti da 1 a 20/100.*

7. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Le parti si danno reciproco atto che l'**indennità di turno** sarà corrisposta per ogni ora di effettiva prestazione in turni.
3. L'**indennità** riguardante i **festivi** riguarda principalmente il personale di vigilanza ed il personale addetto alla raccolta dei rifiuti. L'**indennità** sarà corrisposta per ogni ora di effettivo servizio ordinario prestato in giorno festivo.
4. L'**indennità di disagio**, determinata in Euro 2,58 per ogni giorno di effettivo servizio prestato a decorrere dal 01.01.2003, viene corrisposta:
 - a) ai dipendenti che svolgono un orario spezzato effettuato in un arco temporale superiore a 7,5 ore giornaliere in caso di orario articolato su 6 giorni a settimana, ovvero superiore a 8,5 ore giornaliere in caso di orario articolato su 5 giorni a settimana (escluse le prestazioni che vengono prestate nell'ambito di turni);
 - b) ai Vigili Urbani che effettuano servizio di vigilanza boschi e pascoli montani.
5. L'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale addetto ai servizi tecnici.

8. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.
2. L'**indennità** varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000** a un **massimo di € 2.000** ed è corrisposta a dipendenti che abbiano responsabilità di procedimenti o che svolgano attività di coordinamento di altro personale.
3. L'**indennità** per specifiche responsabilità è erogata mensilmente, ed è pesata dal Responsabile del servizio tenuto conto delle risorse disponibili e delle responsabilità connesse alla posizione.
4. L'attribuzione dell'**indennità**, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, presuppone un apposito atto da parte del Responsabile del servizio ed è annuale.
5. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, stante le ridotte dimensioni dell'ente, si ritiene che la citata **indennità** assorba quella prevista dall'art. 17, comma 2, i), così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004.
7. Le **indennità** previste dall'art. dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.04.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, richiedono un apposito atto di conferimento da parte del Responsabile del servizio, il quale effettua la pesatura secondo i criteri di cui al comma 3 del presente articolo.

9. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Le parti si danno reciproco atto che l'amministrazione comunale ha avviato il percorso di adeguamento dell'attività aziendale alle norme indicate nel primo comma, sia mediante verifiche periodiche sanitarie sia attraverso la predisposizione di un'indagine di valutazione dei rischi.

L'Amministrazione si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

10. Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nella fruizione del part – time;
- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

11. Lavoro straordinario

1. La quota destinata al lavoro straordinario è determinata secondo le disposizioni contrattuali che impongono un limite non derogabile alle risorse utilizzabili per tali fini.
2. Le parti riconoscono che il ricorso al lavoro straordinario viene consentito solo per particolari ed inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il limite massimo individuale di 50 ore annue, salvo casi particolari debitamente autorizzati.
3. Le parti concordano, su assenso dei dipendenti, che eventuali ulteriori ore effettuate rispetto a quelle indicate nel comma 2, sempre debitamente autorizzate, dovranno essere recuperate.

12. Formazione ed aggiornamento

1. A tale istituto vanno destinate risorse economiche pari almeno all' **1% annuo del monte salari**, da gestire nell'ambito della vigenza contrattuale.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio 2004 - 2005, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni ed obiettivi a totale carico dell'Ente.
3. Viene predisposto un piano di formazione del personale ai sensi dell'art. 4 L. n.3/2003 e nel rispetto dell'art.4, comma 2, lett. d del CCNL 01.04.1999.
4. Si concorda che nella predisposizione del piano formativo bisogna tener conto delle necessità formative dei vari servizi dell'Ente con acquisizione di richieste particolari.
5. Devono essere stabilite le aree di fabbisogno, le priorità considerando soprattutto le necessità di crescita e di sviluppo professionale di tutti i dipendenti, nello spirito e nelle finalità di rendere sempre più qualificato il prodotto reso dalle pubbliche amministrazioni alla collettività.
6. Le ore di formazione sono considerate orario di servizio a tutti gli effetti. Nel caso che il corso di formazione si svolga al di fuori dell'orario di lavoro si conviene che al personale partecipante venga corrisposta una somma, a titolo di rimborso, da concordare tra le parti che tenga conto della durata del corso stesso.
7. L'attività formativa, può essere svolta in forma associata con altri Enti.

8. L'Ente s'impegna a predisporre il piano formativo entro 60 gg. dalla firma del presente C.I.D. .

13. Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004;

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Le parti concordano che, in attesa dell'annuale ripartizione delle risorse decentrate di cui all'art. 2, comma 2, del presente C.C.D.I., l'Amministrazione comunale è autorizzata ad erogare in via transitoria gli emolumenti accessori legati alla prestazione di lavoro e di applicazione automatica (indennità di rischio, festivi, comparto e compensi per straordinari) tenendo conto della ripartizione dell'anno precedente. E' in facoltà dell'Amministrazione comunale sospendere l'erogazione qualora, innovazioni contrattuali, dovessero incidere sostanzialmente sulle regole di utilizzo del salario accessorio.

Risorse decentrate: utilizzo economie

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Conferma disciplina contrattuale decentrata integrativa pre-vigente

Il presente accordo fa salva la disciplina degli istituti contenuti nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto tra le parti il 22 febbraio 2000, nelle parti non disciplinate con il presente accordo.