



COMUNE DI MUSILE DI PIAVE

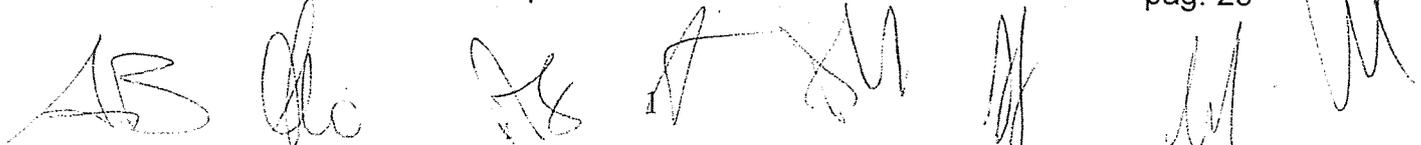
Provincia di Venezia

**CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
AZIENDALE**

*(ai sensi del CCNL del Comparto del Personale delle Regioni e delle
Autonomie Locali 2002-2005 siglato in data 22.01.2004)*

INDICE

COMPOSIZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE	pag. 3
PREMESSA	pag. 4
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA	
Art. 1 Campo di applicazione	pag. 5
Art. 2 Durata	pag. 5
LE RELAZIONI SINDACALI	
Art. 3 Relazioni sindacali	pag. 6
Art. 4 L'informazione	pag. 7
Art. 5 La concertazione	pag. 8
Art. 6 La contrattazione	pag. 8
Art. 7 Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro	pag. 8
Art. 8 Esercizio dell'attività sindacale	pag. 9
PARI OPPORTUNITA' ED AZIONI POSITIVE	
Art. 9 Pari opportunità	pag. 10
Art. 10 Comitato paritetico sul mobbing	pag. 11
Art. 11 Interpretazioni congiunte	pag. 11
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	
Art. 12 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	pag. 12
SERVIZI MINIMI ESSENZIALI	
Art. 13 Servizi essenziali	pag. 13
FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	
Art. 14 Disciplina delle "risorse decentrate"	pag. 15
Art. 15 Destinazioni e finalità del fondo	pag. 15
Art. 16 Riassegnazione	pag. 16
Art. 17 Utilizzo delle risorse stabili	pag. 16
Art. 18 Utilizzo delle risorse variabili	pag. 17
Art. 19 Indennità	pag. 18
Art. 20 Risorse destinate ad incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi	pag. 20
INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE	
Art. 21 Incentivi derivanti da norme legislative	pag. 22
L'ORARIO DI LAVORO	
Art. 22 Politiche generali	pag. 23
Art. 23 Orario di lavoro	pag. 23
Art. 24 Banca delle ore	pag. 24
CRITERI GENERALI PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE	
Art. 25 Sistema di valutazione permanente	pag. 25



VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 26 Tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto
Decentrato pag. 27

NORME FINALI E DI RINVIO

Art. 27 Norma finale pag. 28

ALLEGATO A) – Criteri per le progressioni orizzontali pag. 29

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials like 'AS', 'AS', 'AS', and others that are more cursive and difficult to decipher.

COMPOSIZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE
(art 10 CCNL 01.4.1999 e art. 4 CCNL 22.01.2004)

La Delegazione Trattante, nelle sue componenti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, è costituita ai sensi dell'art. 10 CCNL del Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 01.4.1999 e dell'art. 4 del CCNL sottoscritto il 22.01.2004.

L'anno 2006, il giorno undici del mese di aprile, alle ore 8.30,

presso l'Amministrazione Comunale di Musile di Piave

si è riunita la sopra descritta Delegazione Trattante nelle persone sottoelencate:

Parte Pubblica

Presidente

dr.ssa Alessandra Dalla Zorza

Componente

dr. Alessandro Rupil

Componente

dr. Andrea Mion

Parte Sindacale

RSU

Fantuz Domenico

Feletto Anusca

Menazza Claudio

Spina Anna

C.I.S.L. F.P.S.

Tonetto Giorgio

F.L.F.P. C.G.I.L.

Antonio Battistuzzo

U.I.L. F.P.L.

Mario Ragno

Alessandra Dalla Zorza
Alessandro Rupil
Andrea Mion

Fantuz Domenico
Feletto Anusca
Menazza Claudio
Spina Anna
 ASSENTE

Antonio Battistuzzo
Mario Ragno

per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa territoriale previsti dall'art. 4 del CCNL 01.4.1999, definendo quanto segue:

PREMESSA

Con il presente CCDIA ci si pone l'obiettivo, nell'osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di procedere all'applicazione degli istituti volti alla promozione e allo sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività individuale/collettiva.

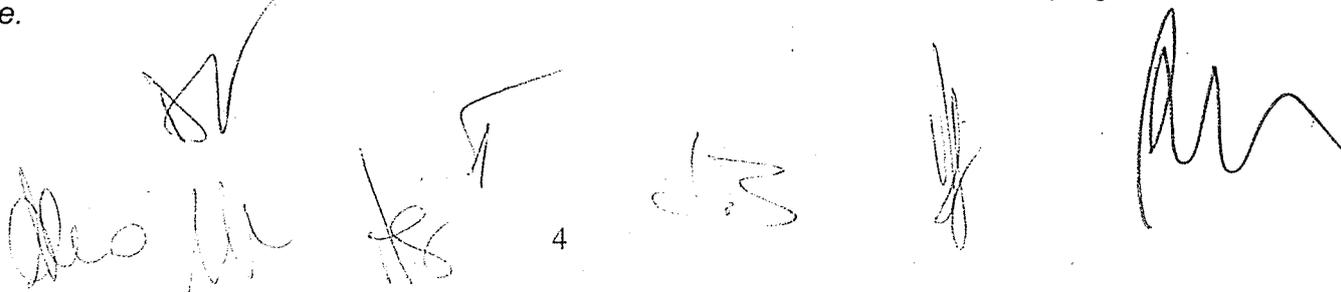
Le disposizioni oggetto di negoziazione sono finalizzate, in primis, a rafforzare le scelte organizzative dirette a realizzare una concreta pianificazione e programmazione delle attività negli uffici e nei servizi del Comune di Musile di Piave, conformemente con le indicazioni contenute nei programmi dell'Amministrazione, nella direttiva data da quest'ultima in merito alla CCDIA, nei piani pluriennali, nei bilanci e nei P.E.G.. La volontà è quella di addivenire ad un miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi resi attraverso la valorizzazione dell'apporto dato dal personale dipendente misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica ed incentivante tra remunerazione e contenuti delle posizioni lavorative in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, motivazioni dei lavoratori dipendenti.

Queste le linee direttive generali della piattaforma:

- Effettuazione del percorso di negoziazione nel rispetto delle forme di relazioni sindacali prescritte in seno al CCNL nazionale;
- Applicazione degli istituti negoziali salvaguardando il mantenimento di livelli adeguati di salario "flessibile", al fine di evitare il consolidamento nel medesimo di quote legate a trattamenti variabili nel tempo;
- Introduzione di sistemi incentivanti tendenzialmente di tipo selettivo, ossia volti al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati a monte e delle modalità, anche relazionali, di raggiungimento degli stessi;
- Determinazione dei presupposti giuridici e circostanziali inerenti il riconoscimento erogativo dei singoli istituti economici costituenti il trattamento economico accessorio dei dipendenti, al fine di ricondurre il medesimo a criteri di attribuzione oggettivi e predeterminati in sede negoziale;
- In merito al sistema di valutazione premiante finalizzata alla progressione economica orizzontale, introduzione di criteri generali relativi alle metodologie valutative delle prestazioni individuali in quanto tali, assicurando ampio peso alla valutazione più che all'esperienza acquisita, realizzando spazi di verifiche intermedie, di interventi correttivi e di azioni di sviluppo; le metodologie in quanto tali, invece, saranno oggetto di incontri concertativi.

L'insieme delle risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004, comprese le risorse integrative che l'Amministrazione di questo Ente ha ritenuto di attivare in virtù e nei limiti contrattuali previsti, è pertanto destinato alle predette finalità e all'attivazione dei processi fin qui descritti.

Il presente CCDIA costituisce pertanto occasione per l'affermazione di livelli avanzati di autonomia organizzativa dell'Ente, in un'ottica normativa e contrattuale di maggiore flessibilità e in un contesto di necessaria programmazione pluriennale dell'impiego delle risorse.



4

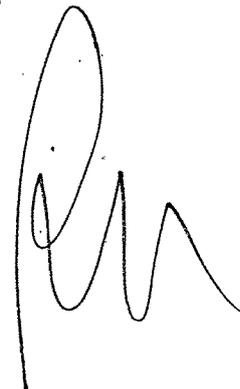
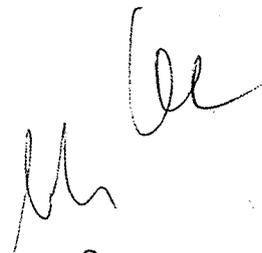
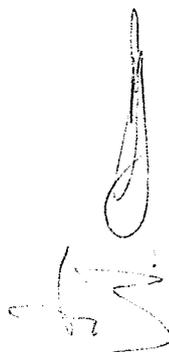
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1 **Campo di applicazione** (art. 1 CCNL 22.01.2004)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (CCDIA) si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Musile di Piave con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nonché al personale individuato dall'art. 1, comma 3, del CCNL 22.01.2004.

Art. 2 **Durata** (art. 2 CCNL 22.01.2004)

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dalla data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. Il presente contratto ha validità fino al 31.12.2005; si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.
3. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
4. Il presente contratto può essere modificato o integrato in qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL.



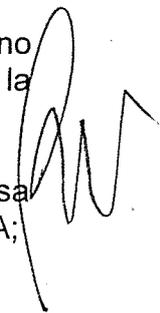
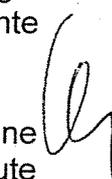
LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Relazioni sindacali

(art. 3 CCNL 22.01.2004)

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 e i tempi previsti dal vigente CCNL e dal presente CCDIA.
2. Il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 01.04.1999 è confermato con le modifiche riportate al titolo II, capo I, del CCNL del 22.01.2004 e quindi esso si esplica attraverso:
 - l'informazione;
 - la concertazione;
 - la contrattazione;
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: vengono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa su tutte le materie previste dal CCNL;
 - b) convocazione delle delegazioni: l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
 - 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. Eventuali argomenti non inseriti nell'ordine del giorno potranno essere discussi previo accordo unanime;
 - d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
 - f) una volta raggiunto l'accordo sulle materie in trattativa, si stipulerà la preintesa di contratto e dopo l'iter previsto dal CCNL, avverrà la sottoscrizione del CCDIA;



- g) esecuzione degli accordi: al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti, una volta esperite le procedure previste dal vigente CCNL, verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l'effettività dei contenuti decisi con l'accordo;
- h) informazione: gli accordi sottoscritti saranno resi noti a cura della Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del Comparto secondo modalità di volta in volta concordate fra le parti ed, in ogni caso, 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 è istituito il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata;
- k) pareri: nei provvedimenti, conseguenti ad atti di concertazione o contrattazione, adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti, dovranno essere sempre indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;
- l) strumenti: Ai fini di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Amministrazione concede alle rappresentanze sindacali, l'uso di una parte del proprio sito Internet con una specifica casella di posta elettronica onde permettere alla RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

Art. 4

L'informazione

(art. 7 CCNL 01.04.1999)

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente le RSU, le organizzazioni sindacali territoriali di comparto e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per le materie di sua 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. Per le materie oggetto di informazione preventiva, la stessa dovrà avvenire mediante la trasmissione della proposta di provvedimento od atto almeno cinque giorni lavorativi prima di assumere qualsiasi decisione.
4. L'informazione, nell'ambito dei principi indicati all'art. 7 del CCNL 01.04.1999, verrà garantita ai soggetti di cui al comma 1. mediante la trasmissione dei seguenti atti:

5. ordine del giorno degli organi deliberanti, qualora predisposti prima della riunione degli stessi;
 - atti e provvedimenti di valenza generale riguardanti il personale ed il funzionamento dei servizi contestualmente all'invio ai destinatari;
 - provvedimenti o comunicazioni degli organi tutori o superiori su tutte le materie afferenti il personale e riguardanti gli atti deliberativi e non;
 - atti e ordini di servizio di valenza generale dei dirigenti sulle materie sopra elencate.
6. Tutti gli atti di cui ai precedenti punti saranno forniti gratuitamente.
7. Su richiesta delle OO.SS. o della RSU verrà consegnata copia del bilancio di previsione e consuntivo di ciascun anno e dei bilanci pluriennali, nonché copia degli atti relativi a variazioni di bilancio.

Art. 5

La concertazione

(art. 6 CCNL 22.01.2004)

1. Le parti concordano sul valore fondamentale e propedeutico della concertazione, quale strumento di soluzioni condivise sulle materie relative al personale, pur nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle OO. SS.
2. Essa si svolge sulle materie e con le modalità previste dall'art. 6 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 6

La contrattazione

(art. 4-5 CCNL 01.04.1999
e art. 16 CCNL 31.03.1999)

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle RSU e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.
2. La contrattazione costituisce il momento negoziale fra le Parti. Essa si svolge sulle materie indicate nel CCNL, con le modalità e nei tempi ivi previsti, nonché con le modalità previste dal presente accordo.
3. Il presente CCDIA disciplina le materie demandate a tale livello dai CCNL 31.3.1999, 01.4.1999 e 22.01.2004.

Art. 7

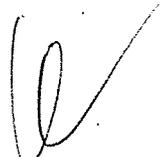
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

(art. 9 CCNL 01.04.1999)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli previsti dall'art. 9 del CCNL 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.

Art. 8
Esercizio dell'attività sindacale
(art. 56 CCNL 14.09.2000)

1. Al fine di agevolare una sempre maggiore partecipazione dei lavoratori, per quelli impegnati in attività a ciclo continuo essenziale, si prevede l'utilizzo delle 12 ore annue di assemblea, anche fuori orario di lavoro con recupero delle ore certificate.
2. Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal CCNL.
3. La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alla RSU.
4. Le ore di permesso sindacale della RSU necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, sono a carico dell'Ente.








9

PARI OPPORTUNITA' ED AZIONI POSITIVE

Art. 9 Pari opportunità

1. Ai sensi della normativa del lavoro e del vigente CCNL, in relazione alle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, si individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:
 - Ricerca, analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile e delle eventuali differenze salariali tra uomini e donne a parità di categoria e di profilo professionale.
 - Individuazione e correzione degli eventuali meccanismi che determinano, nella retribuzione accessoria, i differenziali salariali tra uomini e donne.
 - Ricerca, analisi e proposte sull'utilizzo del part - time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti su mobilità e percorsi di carriera.
 - Ricerca, analisi e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento - orari - sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi formativi professionali per le donne, sull'orario di lavoro, sul credito orario e sull'applicazione della banca delle ore.
 - Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.
 - Ricerca sul fenomeno delle molestie sessuali nell'ente.
 - Recepimento formale con deliberazione dell'ente, delle raccomandazioni e risoluzioni europee per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali.
 - Nomina del Consigliere di Fiducia per la prevenzione e la lotta alle molestie sessuali.
 - Formazione degli incaricati delle posizioni organizzative e dei dipendenti per la diffusione della cultura di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e lotta alle molestie sessuali.

2. Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14.09.2000 verrà costituito un Comitato per le Pari Opportunità in forma di commissione bilaterale permanente.

FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 10

Comitato paritetico sul mobbing

(art. 8 CCNL 22.01.2004)

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, così come indicato ai commi 1 e 2 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004.
2. E' istituito, dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCDIA, il comitato paritetico sul mobbing, con le modalità e finalità di cui ai commi 3, 4 e 5 del citato art. 8 del CCNL 22.01.2004, con particolare riferimento alla definizione di un codice di condotta per la prevenzione del fenomeno del mobbing, da presentare alle parti entro sei mesi dall'insediamento.
3. Il comitato, ai sensi del comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, è composto da sei membri, di cui tre designati dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. e tre dall'ente.

Art. 11

Interpretazioni congiunte

(art. 9 CCNL 22.01.2004)

1. Le parti si impegnano ad evitare, per quanto possibile, interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIA.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIA, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
5. L'interpretazione congiunta chiarisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDIA.

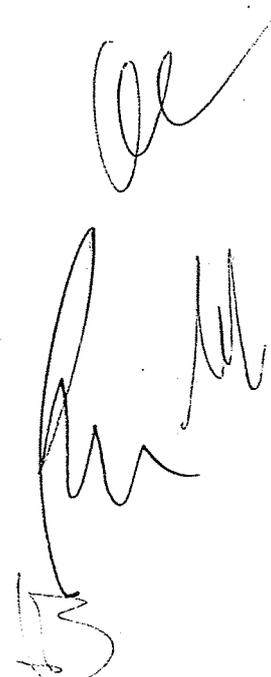
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 12

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

(D.Lgs. 626/94)

1. L'ente è tenuto, al fine di dare attuazione al D.Lgs. 626/94 e s.m.i., ad operare secondo i seguenti criteri:
 - comunicare ai propri dipendenti sia il nominativo della persona designata a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sia quello del delegato eletto dai dipendenti;
 - garantire che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza possa espletare le proprie attribuzioni, fornendo le informazioni necessarie e consentendo la partecipazione alle riunioni e agli incontri relativi alla prevenzione e protezione dai rischi;
 - il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente, oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi;
 - l'ente provvede ad organizzare, di concerto con il suddetto rappresentante, le attività formative in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e dei rischi per il proprio personale. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.



SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Art. 13 Servizi essenziali

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con l'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.02.2002.

I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e i contingenti di personale individuati a garantirli sono:

Servizi essenziali	Contingenti
Registrazioni di nascita e morte (solo in giorno pre-festivo o post-festivo)	n. 1 addetto
Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	n. 1 addetto
Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme	n. 1 addetto
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: <ol style="list-style-type: none"> 1. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; 2. assistenza su strada in caso di sgombero di neve; 	n. 2 agenti congiuntamente
Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge (tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese)	n. 1 addetto
Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione	n. 2 addetti

2. Il responsabile del servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - almeno cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero, - i nominativi inclusi nei contingenti;

come sopra individuati, alla RSU ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

3. Si precisa, inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.

E' evidente che, invece, il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

4. Nel caso in cui lo sciopero abbia la durata di un'unica giornata verranno assicurati unicamente i servizi già garantiti senza interruzioni.

(Qualora l'unica giornata di sciopero fosse pre o post festiva verrà garantito anche il servizio di stato civile e il servizio cimiteriale).

Nel caso di più giornate di sciopero verranno garantiti, a partire dalla seconda giornata, a giorni alterni tutti i servizi individuati.

5. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

a) dal 10 al 20 agosto;

b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali e di polizia municipale;

e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

6. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.02.2002.

ser

ser

ser

ser

ser

ser

ser

ser

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Art. 14

Disciplina delle "risorse decentrate"

(art. 31 e 32 CCNL 22.01.2004)

1. L'Amministrazione determina annualmente il fondo in forma analitica, così come previsto dal CCNL, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e lo rende noto alla rispettiva RSU ed alle OO. SS. firmatarie del presente contratto.
2. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo; le somme a destinazione vincolata, per legge o ai sensi di previsioni contrattuali, sono evidenziate distintamente.
3. La valutazione della possibilità di incrementare il fondo, per le parti facoltative, nei limiti di quanto disposto in merito dal CCNL, compete all'Amministrazione, a seconda delle proprie disponibilità di bilancio.

Art. 15

Destinazioni e finalità del fondo

(art. 17 CCNL 01.04.1999

e art. 33 CCNL 22.01.2004)

1. Le risorse del fondo saranno utilizzate, a decorrere dal 1.1.2004, per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.2004, sulla base dei seguenti criteri:
 - garantire il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, precisando che:
 - le risorse finanziarie stabili servono prioritariamente a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch'esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità comunque definite a carattere stabile e continuativo);
 - le risorse finanziarie variabili servono a remunerare fattori variabili nel tempo oppure legati a specifiche disposizioni legislative (valutazioni legate al raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, o indennità legate a situazioni di flessibilità dell'orario di lavoro);
 - garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali in particolare con riferimento all'indennità di comparto così come quantificata dal CCNL del 22.01.2004, alle altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente nonché ai maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali;
 - riservare risorse finanziarie sufficienti a garantire un adeguato riconoscimento della qualità prestazionale e ai risultati di lavoro (produttività collettiva e individuale);
 - utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali, come previsto dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999;

[Handwritten signature]

15

[Handwritten signature]

- mantenere comunque "significatività" per gli importi da destinare al riconoscimento delle ulteriori indennità di responsabilità;
 - riservare ai dipendenti con contratto a termine, di almeno 1 anno - comunque all'interno dei requisiti previsti dai dipendenti a tempo indeterminato e all'interno delle fasi di valutazione delle prestazioni - un importo congruo per la produttività annua che consenta una adeguata valorizzazione dell'impegno e delle capacità dimostrate.
2. Gli incrementi del fondo, per quanto concerne le risorse stabili, ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004, possono essere effettuati solamente nel caso di effettivo aumento dei posti a tempo indeterminato delle dotazioni organiche. Qualora il personale a tempo determinato concorra in qualche forma al riparto del fondo questo verrà incrementato dell'importo corrispondente (parte variabile fondo).
 3. L'Ente, secondo le proprie specificità, provvederà annualmente alla utilizzazione del fondo, seguendo i seguenti criteri:
 - a. individuazione a preventivo delle somme per ogni singola fattispecie indicata nei successivi artt. 17 e 18 e comunicazione alla RSU ed alle OO.SS;
 - b. avviamento delle attività legate agli istituti individuati;
 - c. ulteriori somme necessarie a seguito di mutamenti organizzativi, in corso di esercizio, saranno finanziate dall'Ente.

Art. 16

Riassegnazione

(art. 31 comma 5 CCNL 22.01.2004)

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui all'articolo 17 del presente accordo non siano state impegnate od utilizzate nell'esercizio finanziario, le stesse passano nel fondo di cui all'art. 18.

Art. 17

Utilizzo delle risorse stabili

(artt. 31, 33, 34, 36 e 41 CCNL 22.01.2004)

1. Le risorse stabili sono utilizzate per :
 - a. corrispondere l'**indennità di comparto** (art. 33 CCNL 22.01.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni, anche a tempo determinato, destinate alla copertura di nuovi posti in organico, a decorrere dal 23.01.2004, sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

- b. effettuare le **progressioni economiche orizzontali** (art.34 del CCNL 22.01.2004), secondo i criteri generali descritti all'allegato A).

Le risorse che risultano disponibili nel corso dell'anno, per cessazione o riclassificazione di personale, sono riassegnate al fondo per le risorse decentrate dell'esercizio corrente – parte variabile.

- c. corrispondere le **specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 01.04.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004.

Le responsabilità vengono attribuite secondo quanto previsto dal successivo art. 19, comma 1.

- d. corrispondere l'**indennità di maneggio valori** di cui al successivo art. 19, comma 2.
- e. corrispondere l'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.01.2004; l'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 19, comma 3.
- f. corrispondere l'**indennità di turno**, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 14.09.2000, così come previsto dall'art. 19, comma 4.
- g. compensare l'esercizio di **attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**, ai sensi del successivo art. 19, comma 5.

Le somme che eventualmente residuano dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Art. 18
Utilizzo delle risorse variabili
(art. 37 CCNL 22.01.2004)

1. Le risorse variabili e le somme residue delle risorse stabili (al netto delle risorse con destinazione vincolata, per legge o per previsione contrattuale) sono destinate a incentivare la produttività individuale e/o di gruppo e favorire il miglioramento dei servizi, ai sensi del successivo art. 20.

Art.19
Indennità'

(art. 17 CCNL 01.04.1999
e art.36 e 41 CCNL 22.01.2004)

1. Indennità di responsabilità.

- a. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'Ente ed in particolare deve tener conto:
 - del numero di responsabili di posizioni organizzative individuati;
 - del sistema relativo all'avanzamento orizzontale e verticale, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
 - del miglioramento del sistema delle relazioni interne e promuovere lo sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali.
- b. L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di responsabilità per tutte le categorie può arrivare fino a € 2.000,00 annui lordi; l'importo massimo delle indennità introdotte dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004 può arrivare fino a € 300,00 annui lordi. Dette indennità non sono, di norma, cumulabili fra loro.
- c. I criteri di attribuzione, il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'Ente, sono determinati dall'Amministrazione Comunale sulla base delle valutazioni dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative.
- d. Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata.
- e. Annualmente il responsabile della posizione organizzativa, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.
- f. L'indennità non verrà corrisposta nel caso di assenze superiori ai 30 giorni continuativi.
- g. Al personale in servizio a *part-time* o ad orario ridotto, se avente diritto, viene corrisposta l'indennità per intero.
- h. Le stesse verranno riconosciute unitamente allo stipendio con cadenza mensile fatti salvi conguagli attivi e/o passivi.
- i. Le indennità introdotte dall'art. 36, c.2, del CCNL 22.01.2004 sono cumulabili con l'indennità di disagio di cui al successivo comma 5.

2. Maneggio valori.

- a. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera di € 1,55.
- b. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui alla lett. a).
- c. L'indennità di maneggio valori è cumulabile con l'indennità di disagio di cui al successivo comma 5.

3. Rischio.

- a. Tale indennità è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio quali:
- impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
 - esposizione diretta al contatto con catrame – bitume - oli e loro derivati;
 - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico o presso i cimiteri;
 - esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
 - conduzione cucina.

La medesima compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

- b. E' esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di altre attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità.

- c. L'indennità in parola è quantificata in € 41,32 al mese; l'importo non è corrisposto in caso di assenze pari o superiori a 30 gg. continuativi. L'indennità di rischio non è cumulabile con altre indennità, a meno che tale possibilità non sia espressamente prevista.

4. Turno.

- a. L'indennità turno viene riconosciuta e retribuita ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali al personale il cui orario di lavoro sia articolato in turni.

5. Disagio.

- a. Le condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative e le corrispondenti indennità economiche vengono così individuate:

- utilizzo continuativo di videoterminali € 25,82 al mese; l'importo non è corrisposto in caso di assenze pari o superiori a 30 gg. continuativi;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità.

- b. L'indennità di disagio non è cumulabile con altre indennità, a meno che tale possibilità non sia espressamente prevista.

6. Chiamata.

chiamata per esigenze improrogabili, al di fuori dell'orario di servizio (oltre al compenso del tempo di lavoro aggiuntivo): € 25,82 a chiamata.

Art. 20

Risorse destinate ad incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi

(art. 37 CCNL 22.01.2004)

1. Le risorse destinate alla produttività, individuale e/o di gruppo, nonché al miglioramento dei servizi, sono erogate in base alla realizzazione di progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai titolari di Posizioni Organizzative, dal Segretario/Direttore Generale e/o dall'Amministrazione; tali iniziative devono trovare fondamento e corrispondenza negli strumenti programmatici dell'Ente quali, ad esempio, il Piano Esecutivo di Gestione o il Programma annuale delle Opere Pubbliche.
2. **Una quota pari al 70%** delle risorse disponibili verrà utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente coerentemente con gli obiettivi assegnati all'interno dei Piani Esecutivi di Gestione e/o piani per obiettivi.
Tale somma verrà quindi preventivamente assegnata a ciascun responsabile di posizione organizzativa sulla base di attribuzioni di carattere budgettario che tengano conto delle iniziative da svolgere e delle risorse umane assegnate.
Le iniziative, individuate da ciascun responsabile di posizione organizzativa, potranno essere individuali o di gruppo e dovranno essere valutate dalla conferenza dei responsabili stessi, per la necessaria scelta delle priorità tra le iniziative attivabili e per l'armonizzazione dei criteri di quantificazione ed erogazione dei compensi.
Le iniziative dovranno perseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi, attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica delle stesse.
3. Le risorse di cui al comma 2 saranno erogate in base al raggiungimento degli obiettivi individuati al fine del miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi dell'Ente; l'Amministrazione Comunale verificherà annualmente la possibilità di finanziare con risorse aggiuntive ulteriori iniziative.
4. **La quota rimanente del fondo (30%)** sarà erogata corrispondentemente alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito dall'Ente, tenendo conto altresì dell'effettiva presenza in servizio.
5. Per quanto di competenza dei responsabili delle posizioni organizzative, la mancata attivazione di quanto previsto nel presente articolo costituirà un aspetto negativo ai fini della valutazione per la corresponsione dell'indennità di risultato.
6. La valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la valutazione individuale spettano ai responsabili delle posizioni organizzative.
7. La valutazione dovrà essere effettuata con cadenze e modalità che ne evidenzino l'utilità e la finalizzazione a essere strumento volto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tale scopo i responsabili di posizione organizzativa dovranno adottare comportamenti in linea con le predette finalità.
8. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.

9. La corresponsione degli incentivi è subordinata al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 37 del CCNL 22.1.2004. In caso di valutazione parzialmente o totalmente negativa dei risultati e/o delle prestazioni individuali, i compensi di cui al presente articolo possono essere corrispondentemente ridotti o azzerati.

Aer

Do
18

17/5
18

INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

Art. 21

Incentivi derivanti da norme legislative

1. L'erogazione dei compensi previsti da speciali disposizioni di legge e/o contrattuali, finanziate con fondi a destinazione vincolata, è regolamentata secondo criteri di quantificazione e riparto in linea con quelli stabiliti per la compensazione della produttività in generale, al fine di costituire un sistema equilibrato di riconoscimenti ed incentivi.
2. Si richiamano in proposito, a titolo esemplificativo, le principali norme che prevedono incentivi particolari:
 - art. 18 L. 109/1994 (attività interne di progettazione e pianificazione territoriale);
 - art. 3, comma 57, della L. 62/1996 (recupero ICI) e art. 59, c. 1, del D.Lgs. 446/1997 (incentivi al personale del servizio tributi);
 - art. 32 L. 326/2003 (condono edilizio);
 - altri progetti.
3. In detti progetti va, per quanto possibile, coinvolto il personale anche di altri uffici secondo criteri di trasparenza, trasversalità e collaborazione intersettoriale.

L'ORARIO DI LAVORO

Art. 22 Politiche generali

1. I responsabili delle aree organizzative valutano, in apposita conferenza, la possibilità di concedere al 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 comunque la priorità al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli minori.
3. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale; le forme flessibili di orario possono essere revocate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di necessità di servizio, da documentare adeguatamente.
4. Allo scopo di monitorare adeguatamente la applicazione del presente articolo, si concorda di istituire presso l'Ufficio Personale dell'Ente una apposita cartella evidenza nella quale saranno contenute tutte le richieste e concessioni di deroga all'orario ordinario di lavoro.
5. La cartella di cui al comma precedente potrà essere consultata su richiesta dalla RSU e dalle OO.SS., compatibilmente con la normativa di tutela personale (dati sensibili e personali).
6. L'Amministrazione si impegna, nell'arco della vigenza del presente CCDIA, ad attuare tutte le iniziative atte a dar corso alla armonizzazione dei propri orari di servizio ed apertura al pubblico con le norme europee.

Art. 23 Orario di lavoro

(art. 40 e art. 45 comma 1 CCNL 22.01.2004)

1. E' confermata la vigente normativa, anche aziendale, in materia di orario di lavoro, orario di servizio e prestazioni straordinarie di lavoro.
2. Le Parti si impegnano a confrontarsi per redigere ed adottare, entro il primo anno di vigenza del presente CCDIA, alla luce delle attuali esigenze organizzative dell'Ente e personali dei dipendenti, un regolamento aziendale complessivo in materia di orario di lavoro, orario di servizio e prestazioni straordinarie di lavoro.

Art. 24
Banca delle ore
(art. 38 bis CCNL 14.09.2000)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, 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.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, a livello di ente, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Der

As

B

Al
Am
Ar

As

CRITERI GENERALI PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Art. 25

Sistema di valutazione permanente

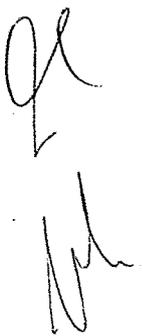
1. Le parti convengono che il sistema di valutazione dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Ente. Esso dovrà trovare una collocazione in equilibrio con il sistema complessivo d'incentivazioni volto a riconoscere l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.
2. Al fine di predisporre un sistema di valutazione che funzioni correttamente le parti concordano sull'attivazione e mantenimento di un percorso di formazione/informazione per valutanti e valutati.
3. Sempre al fine di predisporre un sistema di valutazione che funzioni correttamente le parti definiscono i seguenti principi:
 - le finalità del sistema di valutazione
 - i suoi requisiti attuativi
 - le modalità di gestioneche vengono più precisamente così descritti:

FINALITA' DEL SISTEMA	<ul style="list-style-type: none">• Comunicare preventivamente al dipendente cosa ci si aspetta da lui (obiettivi)• Valutare i risultati forniti dalle persone attraverso le loro prestazioni, in relazione agli obiettivi stabiliti (valutare le prestazioni lavorative e non le persone)• Identificare i punti forti ed i punti deboli della prestazione• Indicare come migliorare competenze e prestazioni• Definire il piano di lavoro successivo
REQUISITI ATTUATIVI	<ul style="list-style-type: none">• Regole e modalità di funzionamento condivise dai soggetti interessati• Conoscenza anticipata rispetto all'avvio, da parte dei valutatori e dei valutati, delle regole e delle modalità di funzionamento• Sistema finalizzato principalmente al miglioramento e non al giudizio• Sistema orientato ad indirizzare lo sviluppo dei lavoratori• Sistema aperto al contributo della persona valutata (forme di autovalutazione)
MODALITA' DI GESTIONE	<p>Si definisce come segue il ciclo della valutazione:</p> <p><u>Pianificazione</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Definire degli obiettivi strategici• Identificare delle basi per la misurazione della prestazione• Individuare dove risiedono le responsabilità della valutazione• Indirizzo ed orientamento all'azione di chi deve valutare <p><u>Valutazione della prestazione</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Prestazione effettiva rispetto a quella prevista• Verifiche intermedie ed interventi correttivi• Misurata sulla base dei criteri predefiniti

del 25/11/11

	<u>Verifiche</u> <ul style="list-style-type: none">• Azioni correttive• Azioni di sviluppo
--	---

4. Il sistema di valutazione permanente sarà utilizzato sia per la valutazione delle PRESTAZIONI AI FINI DELLA PRODUTTIVITA', sia per le PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI all'interno delle categorie.
5. In caso di controversie ogni ente dovrà prevedere meccanismi volti alla composizione delle stesse, ferma restando la definitività della valutazione dei soggetti competenti, ove confermata.
6. ***Le Parti si impegnano a confrontarsi per adottare, entro il primo anno di vigenza del presente CCDIA, un nuovo Sistema di Valutazione Permanente.***



VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 26

Tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto decentrato

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto integrativo rispetto al raggiungimento dei risultati previsti, le parti che hanno sottoscritto il contratto aziendale si incontreranno, su eventuale richiesta di ciascuna, almeno due volte all'anno.
2. L'Ente potrà attivare meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dall'applicazione del presente contratto.

Per

T

Per

Per

Per

Per

Per

Allegato A)

Criteria per le progressioni orizzontali

DEFINIZIONE E OBIETTIVI:

La progressione economica all'interno della categoria rimane finalizzata, in forma selettiva e di merito, a riconoscere le aumentate competenze e l'impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.

Come stabilito dal CCNL 22.01.2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6 e non trova più applicazione la regola del limite del valore medio del percorso economico di cui all'art. 16, c.2, del CCNL del 01.4.1999.

Al termine di ciascun anno, entro il primo trimestre dell'anno successivo, saranno effettuate le selezioni per la progressione orizzontale dell'anno di riferimento nel limite delle risorse disponibili.

Saranno ammessi alla selezione per la progressione economica orizzontale i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) un'anzianità di servizio nella stessa categoria alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica pari ad almeno:
 - 2 anni per le categorie B e C;
 - 3 anni per la categoria D;
- b) anzianità di servizio, presso il Comune di Musile di Piave, di almeno 6 mesi al 31/12 dell'anno precedente alla decorrenza delle progressioni;
- c) presenza in servizio alla data di decorrenza della progressione;
- d) valutazione individuale della prestazione (scheda di valutazione), riferita all'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, non inferiore a punti 7/10.
- e) decorrenza progressioni economiche orizzontali: 01 gennaio di ogni anno.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

- a) **Esperienza acquisita:** si intende come tale quell'insieme di capacità ed abilità, non necessariamente legate ad una specifica capacità correlata ad un profilo, ma legate all'insieme delle esperienze maturate nell'arco della carriera.
- b) **Valutazione delle prestazioni:** a tal fine si fa riferimento al sistema di valutazione definito dall'Ente. La valutazione deve avere lo scopo di orientare e migliorare le prestazioni nell'ambito di un processo continuo e articolato che deve coinvolgere, in un impegno costante, tutto il personale dipendente dell'Ente, a prescindere dall'inquadramento in una categoria piuttosto che in un'altra. Le progressioni orizzontali devono premiare quei soggetti che più connotano la loro prestazione in termini di valore aggiunto in riferimento all'attività svolta e agli obiettivi gestionali dell'Ente.
La valutazione viene effettuata dal dirigente/responsabile di P.O. alla cui area è assegnato il dipendente; la valutazione del personale appartenente alla categoria D con Responsabilità di P.O. e del Personale Dirigente viene effettuata dal Nucleo di Valutazione.

- c) **Formazione:** si valuta la formazione maturata dall'ultimo passaggio di categoria (progressione orizzontale o verticale).
Per formazione si intende l'attività effettuata dai dipendenti a seguito di partecipazione a corsi, convegni e seminari su materie specificamente attinenti alle mansioni svolte.

PESATURA DEI PUNTEGGI

Per l'attribuzione dei punteggi relativi ai parametri di valutazione ci si avvale della seguente tabella:

<i>Categoria</i>	<i>Esperienza acquisita</i>	<i>Valutazione della prestazione</i>	<i>Formazione</i>	<i>Totale</i>
<i>da b1 a b2</i>	4	5	1	10
<i>da b2 a b3</i>	4	5	1	10
<i>da b3 a b4</i>	4	5	1	10
<i>da b4 a b5</i>	4	5	1	10
<i>da b5 a b6</i>	4	5	1	10
<i>da b6 a b7</i>	4	5	1	10
<i>da c1 a c2</i>	3	6	1	10
<i>da c2 a c3</i>	3	6	1	10
<i>da c3 a c4</i>	2	6	2	10
<i>da c4 a c5</i>	2	6	2	10
<i>da d1 a d2</i>	1	8	1	10
<i>da d2 a d3</i>	1	8	1	10
<i>da d3 a d4</i>	=	8	2	10
<i>da d4 a d5</i>	=	8	2	10
<i>da d5 a d6</i>	=	8	2	10

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIVERSI PUNTEGGI:

- a) **Esperienza acquisita:** Il servizio prestato nella medesima categoria viene valutato 1 punto per anno e comunque in proporzione ai 6 mesi come limite minimo. Si valuta l'esperienza acquisita dall'ultimo passaggio di categoria.
- b) **Valutazione delle prestazioni:** La valutazione delle prestazioni viene effettuata sulla base del sistema di valutazione definito dall'Ente. La scheda di valutazione a cui si fa riferimento è quella relativa all'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.
- c) **Formazione:** si valuta la formazione maturata dall'ultimo passaggio di categoria (progr. orizzontale o verticale). Per l'attribuzione dei punteggi vedasi l'allegato prospetto.

PROCEDURE:

La selezione, sulla base dei criteri individuati, verificati con la Parte Sindacale preventivamente all'attuazione della selezione stessa, sarà svolta con riferimento 31 dicembre di ogni anno e si concluderà entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza sulla base delle risorse disponibili.

In caso di parità in graduatoria, si terrà conto dell'anzianità di servizio al fine di determinare la priorità nel passaggio.

Annualmente l'Amministrazione comunica preventivamente alla Parte Sindacale il numero di progressioni economiche sviluppabili per categoria come segue:

anno di riferimento _____	categoria A	numero di posizioni da sviluppare _____
	categoria B	numero di posizioni da sviluppare _____
	categoria C	numero di posizioni da sviluppare _____
	categoria D	numero di posizioni da sviluppare _____

In caso di controversie l'Ente attuerà meccanismi volti alla composizione delle stesse, conformemente con quanto stabilito nel documento inerente il sistema di valutazione permanente.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'DW'. In the center, there are initials 'AP' and a signature that looks like 'AS'. On the right side, there are three distinct signatures: a large one at the top that looks like 'Pier', a middle one that looks like 'Pier' with a flourish, and a bottom one that looks like 'AS'. There are also some smaller, less legible marks scattered around.