

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Stipulato il 10 novembre 2004

COMUNE di BARONISSI

Ipotesi siglata il 7/10/2004

***Sottoscrizione autorizzata dalla Giunta Comunale con atto n.
219 del 21/10/2004***

Art. 1 Campo di Applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione, con esclusione dei Dirigenti.

Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni – Autonomie locali, sottoscritto in data 22 gennaio 2004. Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 2 Oggetto del CCDI

Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art.40 del d.lgs. n.165/2001 ed ai sensi del contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali per il periodo 2002-2005.

Esso disciplina le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01/04/99 come modificati dal vigente CCNL.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali sopra citati.

Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali si rinvia alla normativa contrattuale nazionale di riferimento.

Art. 3 Tempi e procedure per stipula e rinnovo

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL che viene indicata nel quadriennio 2002 – 2005 per la parte normativa e nel biennio 2002 – 2003 per la parte economica.

Esso è attuato dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con le procedure di cui all'art. 5 del CCNL del 01.4.1999 così come modificato dall'art. 4 del vigente CCNL, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Per le verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, la delegazione trattante di parte pubblica convoca, dopo il 1° semestre e, comunque, entro il 1° luglio di ogni anno, un incontro finalizzato alla verifica dell'utilizzo delle risorse e al suo adeguamento, se necessario. A tal fine il finanziario trasmette, in tempo utile, alle Rappresentanze Sindacali un documento avente ad oggetto il monitoraggio della spesa derivante dall'applicazione del CCDI.

Ad inizio di ogni anno e comunque non oltre il 31 marzo le parti si incontrano per determinare in sede di contrattazione decentrata le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.

Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 4 Risorse decentrate

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per i dipendenti a tempo indeterminato (dichiarazione congiunta n.6), sono, secondo le modalità definite dai commi 2 e 3 dell'art. 31 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del vigente CCNL, quantificate, per l'anno 2004, complessivamente in € 134.475,00 così come di seguito analiticamente riportato:

COSTITUZIONE FONDI

art. 31 c. 2 CCNL 22/01/2004

Risorse stabili:

Art. 15, comma 1 CCNL 1/4/1999:

Fondo Consolidato

2003

2004

Risorse storiche 1998 comprensive dello straordinario pagato ai titolari di p.o.	- lett.a)		129.262
le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;	- lett.b)		
gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996,...	- lett.c)		
Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art.2,comma 3, dlgs 165/01.	- lett.f)		
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED	- lett.g)		9.046
dalle risorse destinate all'indennità di L.1.500.000 di cui art. 37,comma 4, del CCNL 6/7/1995	- lett.h)		
0,52% del monte salari 1997,esclusa dirigenza, con decorrenza 31.12.1999	- lett.j)		
le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento...	- lett.l)		8.738
In caso di attivazione di nuovi servizi e/o di incremento stabile delle dotazioni organiche, ...	- comma 5		
A decorrere dal 31.12.99 riduzione del 3% dello straordinario...I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.	art. 14, c. 4, CCNL 01/4/1999		
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 1		24.806
Le risorse di cui al comma 1,dell'art. 4 del ccnl 5/10/2001, sono integrate dall'importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.	CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2		4.874
TOTALE RISORSE STABILI			176.726
Dichiarazione congiunta n.19 (CCNL 2002-2005)	a)progressione economica nella categoria, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL dell'1.4.99 (costo effettivo delle PEO al netto degli aumenti contrattuali 2002/03; (105.560-28.002)		77.558
	b) retribuzione di posizione e di risultato, limitatamente agli enti con dirigenza, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.99;		
	c) incremento indennità del personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e art. 6 del CCNL del 5.10.2001;		
	d) indennità di comparto limitatamente alle col.2 e 3 Tab.D		30.879
	e) quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.3.1999 (art. 7, comma 7).		
f) differenza della spesa per le PEO derivanti dagli incrementi ex CCNL 2002/03			
TOTALE NETTO RISORSE STABILI			68.289
INCREMENTO RISORSE CCNL 2002_2005		art. 32	
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari lordo + IRAP, esclusa la dirigenza, determinato in rapporto al consuntivo 2001.		comma 1	7.718
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari lordo + IRAP, esclusa la dirigenza, determinato in rapporto al consuntivo 2001		comma 2	6.225
La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari lordo + IRAP, esclusa la dirigenza, determinato in rapporto al consuntivo 2001 ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).		comma 7	2.489
Recupero incremento contrattuale (0,62 + 0,50) del monte salari lordo + IRAP, esclusa la dirigenza, per nuove assunzioni avvenute negli anni successivi al 2001			
Incremento ex art.5 del CCNL 5.10.2001 ove non incluso nel costo delle PEO			
TOTALE RISORSE STABILI			84.721

COSTITUZIONE FONDI		art. 31 c. 3 CCNL 22/01/04	
Risorse variabili:		Art. 15 CCNL 1/4/1999:	
Fondo		2003	2004
le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni);	comma 1. Lett d) (come modificato dall'art. 4, c.4, del ccnl 5/10/01)		4.000
le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e s.m.i.;	comma 1. Lett e)		2.017
le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17(L.109/94, ICI,etc)	comma 1. Lett K) come modificato da art. 4, c.3, ccnl 5/10/01		
gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.	comma 1. Lett m)		16.478
per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.	comma 1. Lett n) solo CCIAA		
In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	comma 2		
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.....	comma 5		
Incremento per enti in possesso dei requisiti individuati dalle parti firmatarie del CCNL (Art. 16, comma 1)	(Art. 16, co. 1)		
Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso..... per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.	Art. 54, co. 1 CCNL 14/9/2000		
		Totale risorse variabili	22.495
Riepilogo Totali Risorse		2003	2004
STRAORDINARIO	Art. 14 CCNL 1/4/1999:		11.826
TOTALE RISORSE STABILI			84.721
TOTALE RISORSE VARIABILI			22.495
TOTALE RISORSE DISPONIBILI			119.042
INCREMENTO art. 32, comma 1 e 2 anno 2003			16.433
Somme non spese esercizio precedente			
		TOTALE	135.475

Art.. 5

Fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a €. ===== ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art.37 del vigente CCNL .

L'importo di cui al comma 1, si adegua ipso iure con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle PEO.

Il fondo è utilizzato per promuovere, nell'ambito delle ore contrattuali, il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.

Con accordo di delegazione trattante annualmente si provvederà a ripartire il fondo tra i diversi servizi, in rapporto alle unità assegnate.

I responsabili dei servizi hanno l'obbligo di predisporre, entro e non oltre il mese di marzo di ogni anno, (o entro due mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI, uno o più piani di produttività annuali che, coinvolgendo l'insieme del personale, siano collegati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi.

Criteri generali per il fondo di produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi

- l'attribuzione dei compensi avviene a favore dei dipendenti che hanno partecipato al piano di lavoro per almeno il 70% della sua durata a seguito di valutazione conseguente alla verifica dei risultati ; In tale valutazione il dipendente deve ottenere almeno il 70% del punteggio previsto;
- Non si tiene conto delle assenze dovute per : Ferie; Permessi sostitutivi delle festività soppresse; Assenze per malattia per infortuni sul lavoro e/o ricovero ospedaliero non inferiore a 3 gg o non superiore a sei mesi (o al 50% della durata del piano se inferiore all'anno); Permessi retribuiti ex CCNL vigenti ; Matrimonio, lutto, nascita figlio studio/formazione; permessi sindacali retribuiti; Riposi compensativi ; permessi per donazione di sangue o similari; Astensione obbligatoria per maternità o permessi 104/92 e 1.53/2000 non superiori a sei mesi (o al 50% della durata del piano se inferiore all'anno);
- Al dipendente deve essere consentito un contraddittorio sulla valutazione operata dal Responsabile, anche con la presenza di un rappresentante sindacale;
- I criteri di valutazione sono quelli contenuti nelle schede allegate al presente contratto
- I provvedimenti disciplinari definitivi comminati nell'anno di riferimento riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa comportano una decurtazione della quota di produttività relativa allo stesso anno da un minimo del 5% ad un massimo del 30%;
- I compensi relativi alla produttività sono corrisposti entro e non oltre il terzo mese successivo al termine delle attività ;
- Alle OO.SS. sono inviati tutti gli atti relativi ai piani di cui al presente articolo ivi compresi gli atti di valutazione dei dipendenti interessati e dei responsabili dei piani stessi.
- L'ente si impegna entro i trenta giorni successivi alla definitiva sottoscrizione del presente CCDI ad una puntuale regolamentazione dei piani oggetto del presente articolo che tiene conto dei presenti criteri generali.
- Il raggiungimento degli obiettivi dei piani di lavoro deve essere considerato come elemento significativo dall'organo competente alla valutazione dei relativi responsabili
- Sono esclusi dalla partecipazione alla produttività individuale e collettiva :
 - A) i dipendenti che usufruiscono di incentivi superiori a 2.000(duemila) euro annui derivanti da specifiche disposizioni di legge;
 - B) i dipendenti che usufruiscono di incentivi superiori a 2.000 (duemila) euro annui per attività di progettazione e di pianificazione;

Art. 6

Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche del nuovo ordinamento

Il fondo è costituito, ai sensi dell'art.34, del vigente CCNL ed ammonta ad una somma pari a €. 46.846
Esso è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria , nei limiti massimi delle somme previste.

In tale fondo restano comunque acquisite , anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro , le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
I criteri valutativi inerenti la progressione economica sono quelli rispettivamente previsti per ciascuna categoria , dall'allegato "A".

Art. 6 bis

Il fondo per la valorizzazione delle alte professionalità del personale della categoria D ammonta ad € 2.489,00; Le OO.SS. chiedono all'amministrazione di provvedere alla utilizzazione del fondo. La delegazione di parte pubblica si riserva un approfondimento delle possibilità di utilizzazione di tale fondo secondo le specifiche finalità previste dal C.C.N.L. da contrattarsi con le OO.SS. nella prossima riunione contrattuale.

Art. 7

Fondo per la remunerazione di particolari indennità legate a condizioni di disagio , pericolo, danno etc.

Il fondo ammonta ad una somma pari a € 73.288,00 ed è finalizzato a compensare gli istituti:

Turnazione
Maggiorazioni per orario festivo, notturno e festivo notturno
Reperibilità
Rischio
Disagio
Maneggio valori
Nocività (videoterminali, fotocopiatrici etc)

a) L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato con €24.400,00 :

Servizio	Cat. e profilo prof.	Nr.dipendenti
P.M.	C D	10
USCIERATO	A	2
CIMITERO	A – B	3

Le parti danno atto che le precedenti indicazioni numeriche hanno rilievo esclusivamente per la determinazione della quota del fondo destinato all'Istituto; L'amministrazione ha facoltà, per motivazioni organizzative, di variare i servizi, le categorie ed il numero dei dipendenti cui applicare l'istituto, comunicandolo alle OO.SS. che potranno richiedere una fase contrattuale integrativa per la modifica della relativa quota del fondo.

b) Le maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo , notturno e festivo notturno si applica nei seguenti servizi ed è finanziato con € 700,00 :

Servizio	Cat. e profilo prof.	Nr.dipendenti
CIMITERO	A B	3

Le parti danno atto che le precedenti indicazioni numeriche hanno rilievo esclusivamente per la determinazione della quota del fondo destinato all'Istituto; L'amministrazione ha facoltà, per motivazioni organizzative, di variare i servizi, le categorie ed il numero dei dipendenti cui applicare l'istituto, comunicandolo alle OO.SS. che potranno richiedere una fase contrattuale integrativa per la modifica della relativa quota del fondo.

c) L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi ed è finanziato con € 30.000,00 :

Servizio	Cat. e profilo prof.	Nr.unità per turno
P.M.	C D	10
STATO CIVILE	C D	2
T.S.O.	B C	6
ESTERNI	A B C	10
TECNICO	D	1

Fondo per incentivare specifiche prestazioni da Leggi

Il fondo è costituito nel suo ammontare non quantificabile preventivamente ed è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni appresso indicate e previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi della lettera g) art.17 del CCNL 1/4/1999 e art.4 comma 3 del CCNL 5.10.2001L'utilizzazione del fondo è disposta secondo criteri già definiti negli appositi regolamenti già approvati .

Art. 7 quinquies

Fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi finanziato con contributi dell'utenza

E' istituito un fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi finanziato con contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o comunque, per prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali ai sensi dell'art. 15 CCNL 1.4.99 lett.d) ipotesi c) come sostituito dall'art. 4 del CCNL 5/10/2001.

Il fondo è connesso alla prestazione dei seguenti servizi:

- a) Servizio Scuolabus – Importo predeterminato € 4.000 derivante dai ticket pagati all'utenza – Il fondo compensa l'accresciuta efficienza del servizio mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio degli autisti di scuolabus.
- b) Servizio assistenza Sagre e manifestazioni religiose e civili – Importo non predeterminabile derivante dai contributi dell'utenza e da integrazione del bilancio comunale – Il fondo compensa particolari ed eccezionali fasce di articolazione dell'orario di servizio della Polizia Municipale e prestazioni straordinarie degli operai comunali in occasione dello svolgimento di sagre popolari , manifestazioni civili e religiose. Il personale della polizia municipale viene retribuito attraverso un'indennità di €30 (40 se festivo) per ogni turno di servizio prestato nella fascia oraria 18/24 per un massimo di 10 turni annuali. Spetta, inoltre, per tali prestazioni la maggiorazione dovuta per prestazioni in orario notturno. Gli operai vengono retribuiti attraverso la corresponsione dell'indennità di lavoro straordinario per le ore autorizzate ed effettivamente svolte In relazione allo specifico servizio.

Art. 8 Indennità di Comparto

Il fondo pari a € __30.879,00 (34.309,80-3.430,27 quota col.1 Tab D)_____viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 33 del CCNL .Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata (comma 4 del medesimo art.) secondo le indicazioni della tabella “D” allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31/12/2003 e valgono dall'anno 2004 come di seguito specificato :

CAT.PROF.	IMPORTO	NR.MENSILITA'	NR.DIPENDENTI	TOTALE
A	€32,40	12	10	€ 3.886,80
B	€39,31	12	14	€ 6.,602,40
C	€45,80	12	23 (-549,60 n.1 dip.cessato)	€12.091,20
D	€51,90	12	19 (-103,80 nr.1 dip p.t.)	€11.729,40

Per i nuovi assunti, sia su posti vacanti nella fase di prima applicazione della presente disciplina sia sui posti di nuova istituzione conseguenti ad incrementi di dotazione organica, l'importo della indennità di comparto deve essere interamente finanziato dal Bilancio.

Art. 9

Lavoro straordinario

Per l'anno 2004 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano a € __11,826,00_____.

A decorrere dal 1/1/2004 le risorse di cui al comma 1 del presente articolo vengono ridotte nella misura del 25,15 ___% e rideterminate in complessivi € 8.852,00 _____, la quota relativa alla riduzione è portata in aumento alla risorse stabili del fondo di cui all'art. 4 del presente CCDI.

La gestione del fondo per prestazioni straordinarie soggiace ai seguenti criteri generali

L'importo di cui al comma 2 del presente articolo viene ripartito tra le singole aree in sede di conferenza dei responsabili di area le cui risultanze sono comunicate alle OO.SS. ; in tale ripartizione si tiene conto delle prestazioni già rese sulla base di regolare autorizzazione dell'organo gestionale competente ;

Il Responsabile di area deve prioritariamente riservare una quota da destinare alla corresponsione dei compensi a favore delle prestazioni straordinarie effettuate dal personale in reperibilità;

L'ente si impegna entro 30 giorni dalla definitiva sottoscrizione del presente CCDI ad una puntuale regolamentazione delle prestazioni di lavoro straordinario oggetto del presente articolo che tiene conto dei presenti criteri generali ivi compresi i tempi di liquidazione .

L'Amministrazione si impegna a fornire alle OO. SS., alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre la fine del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Servizi.

Sulla base dei dati forniti ciascuna delle parti, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di tale istituto contrattuale.

Art.10 Banca delle ore

L'Amministrazione istituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, la Banca delle ore di cui all'art.38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 9 e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.

In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore stesso.

Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.

Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

Art. 11 Recupero Somme

Qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art. 4 del presente contratto, non siano utilizzate per assenza di prestazioni, nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.

Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art.12 Sistema di valutazione del personale.

Il sistema di valutazione del personale è riportato nell'allegato A) al presente Contratto con le modifiche apportate per effetto dell'introduzione della norma di cui agli artt. 35 e 39 del vigente CCNL.

Art. 13 **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.**

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

L'articolazione dell'orario di servizio è oggetto di concertazione.

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati i Responsabili di Servizio valutano le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario, compresa l'astensione dal turno pomeridiano. Tale possibilità è riconosciuta in via prioritaria ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, tenendo in debito conto le esigenze di quelli con figli in età scolare.

Gli eventuali debiti possono essere recuperati, anche nella stessa giornata, e, comunque, entro il mese successivo, salvo diversa disposizione del Responsabile del Servizio.

Art. 14 **Formazione.**

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli Enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia sociale dei servizi, richiedono, da parte dell'Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo ed, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.

L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.

L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente.

Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:

- a) interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
- b) interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.

Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:

- ✓ attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Dirigente/Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto.

Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- ✓ favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- ✓ favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- ✓ favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- ✓ favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- ✓ favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- ✓ favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- ✓ favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge l. 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione.
- ✓ favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia di mobbing e molestie sui luoghi di lavoro ex artt. 8 ccnl 22.1.2004 e 25 CCNL 5.10.2001.
- ✓ favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Un comitato formato dai responsabili delle strutture apicali definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

Il Dirigente/Responsabile della formazione curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa.

Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può richiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

Le parti danno atto che la formazione relativa alla sicurezza sul luogo di lavoro o, più in generale, per aunto concerne la legge 626/1994, farà carico agli specifici stanziamenti del bilancio dell'Ente.

Art. 15

Interpretazione autentica del presente contratto

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al c. 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta, a mezzo lettera Raccomandata.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.

L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

Art. 16 **Norme finali**

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

<i>PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA</i>		<i>PER LA DELEGAZIONE SINDACALE</i>	
<i>Il Segretario Generale</i>		<i>CGIL PROVINCIALE</i>	
<i>Dott. Gerardo Bisogno</i>		<i>CISL PROVINCIALE</i>	
<i>Sig. Domenico De Chiara</i>		<i>UGL PROVINCIALE</i>	
<i>Geom Alfonso Landi</i>		<i>UIL PROVINCIALE</i>	
<i>Arch. Fiorenzo Manzo</i>		<i>R.S.A. D'Arco</i>	
<i>Dott. Francesco Tolino</i>		<i>R.S.A. Iannelli</i>	
		<i>R.S.A. Patente</i>	
		<i>R.S.U. Landi F.</i>	
		<i>R.S.U. Paolillo</i>	
		<i>R.S.U. Rocco. C.</i>	
		<i>R.S.U. Rocco. G.</i>	
		<i>R.S.U. Sabbatino</i>	

Produttività collettiva - Criteri di valutazione dipendente cat. A

Tabella per la determinazione del giudizio

INDICATORI CAT.A	VALUTAZIONE	PESO	RISULTATO
Apporto in termini di collaborazione interna all'area	1 limitato 3 sufficiente 5 significativo	3	
Flessibilità operativa		6	
Qualità della prestazione		6	
Rapporto con l'utenza		2	
Impegno personale		3	

Produttività collettiva – Criteri di valutazione dipendente cat. B

Tabella per la determinazione del giudizio

INDICATORI CAT.B	VALUTAZIONE	PESO	RISULTATO
Apporto in termini di collaborazione interna all'area	1 limitato 3 sufficiente 5 significativo	3	
Flessibilità operativa		4	
Qualità della prestazione		5	
Rapporto con l'utenza		2	
Autonomia		1	
Competenza nell'utilizzo degli strumenti o attrezzature complesse		1	
Impegno personale		4	

Produttività collettiva – Criteri di valutazione dipendente cat. C

Tabella per la determinazione del giudizio

INDICATORI CAT.C	VALUTAZIONE	PESO	RISULTATO
Apporto in termini di collaborazione interna ed esterna all'area	1 limitato 3 sufficiente 5 significativo	3	
Flessibilità operativa e sensibilità all'innovazione		4	
Qualità della prestazione		5	
Rapporto e orientamento all'utenza		4	
Autonomia e apporto in termini di iniziativa		4	

Tabella per la determinazione del giudizio

INDICATORI CAT.D	VALUTAZIONE	PESO	RISULTATO
Apporto in termini di collaborazione interna ed esterna all'area	1 limitato 3 sufficiente 5 significativo	3	
Flessibilità operativa e sensibilità all'innovazione		4	
Qualità della prestazione		5	
Rapporto e orientamento all'utenza		4	
Autonomia e apporto in termini di iniziativa		4	

<i>PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA</i>		<i>PER LA DELEGAZIONE SINDACALE</i>	
<i>Il Segretario Generale</i>		<i>CGIL PROVINCIALE</i>	
<i>Dott. Gerardo Bisogno</i>		<i>CISL PROVINCIALE</i>	
<i>Sig. Domenico De Chiara</i>		<i>UGL PROVINCIALE</i>	
<i>Geom Alfonso Landi</i>		<i>UIL PROVINCIALE</i>	
<i>Arch. Fiorenzo Manzo</i>		<i>R.S.A. D'Arco</i>	
<i>Dott. Francesco Tolino</i>		<i>R.S.A. Iannelli</i>	
		<i>R.S.A. Patente</i>	
		<i>R.S.U. Landi F.</i>	
		<i>R.S.U. Paolillo</i>	
		<i>R.S.U. Rocco. C.</i>	
		<i>R.S.U. Rocco. G.</i>	
		<i>R.S.U. Sabbatino</i>	

REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE

ART.1 – Premessa Generale

L'art.6 del C.C.N.L. del 31/03/99 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto “ Regioni – Autonomie locali “ ,dispone che “ in ogni ente siano adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti , anche ai fini della progressione economica”.

La metodica valutativa che appresso si regola, si fonda su un apposito sistema numerico collegato a specifici elementi di apprezzamento , ai quali viene assegnato un determinato valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punti.

Tale metodica sfrutta la facoltà d'apprezzamento disgiunto degli elementi di valutazione prevista dall'art.5 , c. 2, del C.C.N.L. del 31/03/99, tenuto, altresì, conto, a valere dal 2004, dell'integrazione delle posizioni economiche di cui all'art. 35 del CCNL 2002-2005 (sottoscritto il 22/01/2004).

I valori massimi parziali assegnati a ciascun elemento di valutazione , sono ulteriormente articolati sulla base di fattori specifici e peculiari a ciascun elemento stesso.

ART.2 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria A

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria A

Nr.ord.	Elementi di valutazione	V.M.P.
1	Esperienza	Punti 40
2	Flessibilità operativa	Punti 20
3	Rapporto con l'utenza	Punti 10
4	Apporto in termini di collaborazione interna	Punti 10
5	Qualità della prestazione	Punti 20

ART.3 - Criteri per la progressione economica successiva ai tabellari iniziali all'interno della categoria B e C = B2;B4;C2

Nr.ord.	Elementi di valutazione	V.M.P.
1	Esperienza	Punti 30
2	Flessibilità operativa	Punti 20
3	Rapporto con l'utenza	Punti 10
4	Apporto in termini di collaborazione interna	Punti 10
5	Qualità della prestazione	Punti 10
6	Autonomia	Punti 10
7	Arricchimento professionale	Punti 10

ART.4 - Criteri per la progressione economica successiva all'interno della categoria B e C = B3; B5; B6; C3; C4

Nr.ord.	Elementi di valutazione	V.M.P.
1	Arricchimento professionale	Punti 10
2	Flessibilità operativa	Punti 30
3	Rapporto e orientamento all'utenza	Punti 30
4	Apporto in termini di collaborazione interna ed esterna	Punti 10
5	Qualità della prestazione	Punti 20

ART.5 Criteri per la progressione economica per l'ultima posizione all'interno della categoria B (B7) e C (C5) e D (D2)

Nr.ord.	Elementi di valutazione	V.M.P.
1	Arricchimento professionale	Punti 10
2	Flessibilità operativa	Punti 20
3	Rapporto e orientamento all'utenza	Punti 20
4	Apporto in termini di collaborazione interna ed esterna	Punti 10
5	Qualità della prestazione	Punti 20
6	Autonomia e apporto in termini di iniziativa	Punti 20

ART.6 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria D (D3-D4-D5-D6)

Nr.ord.	Elementi di valutazione	V.M.P.
1	Arricchimento professionale	Punti 10
2	Flessibilità operativa	Punti 10
3	Rapporto e orientamento all'utenza	Punti 20
4	Apporto in termini di collaborazione interna ed esterna	Punti 10
5	Qualità della prestazione	Punti 20
6	Autonomia e apporto in termini di iniziativa	Punti 30

ART.7 - Esperienza

Si divide il punteggio assegnato per n. 30 anni (max 30) e si moltiplica per gli anni di servizio di ogni dipendente. La frazione superiore a sei mesi equivale ad un anno.

Per servizio si intende il periodo prestato nell'Ente o altra P.A.

Il servizio prestato in categorie inferiori a quello dell'attuale inquadramento viene ridotto del 10%.

ART. 8 – Arricchimento professionale

Categorie “ B “ e “ C “

Sono valutabili nell'ambito di tale criterio, in relazione al punteggio assegnato, in quanto attinenti al profilo professionale, corsi di formazione (legalmente riconosciuti o organizzati dall'Ente, di durata minima di 20 ore, con valutazione finale) e di aggiornamento professionale ,conseguiti successivamente al 1/1/1999.

Ai corsi di formazione è assegnato il 70% del punteggio mentre ai corsi di aggiornamento il restante 30%.

Ogni corso, così come sopra specificato è valutato nella misura di 1/3 del valore assegnato.

Ove l'ente non abbia predisposto i piani di formazione indirizzata a tutti i dipendenti il punteggio di cui sopra si intende interamente attribuito.

Categoria “ D “

Sono valutabili nell'ambito di tale criterio, in relazione al 50% del punteggio assegnato, in quanto attinenti al profilo professionale, corsi di formazione (legalmente riconosciuti o organizzati dall'Ente, di durata minima di 20 ore, con valutazione finale) e di aggiornamento professionale ,conseguiti successivamente al 1/1/1999.

Ai corsi di formazione è assegnato il 70% del punteggio mentre ai corsi di aggiornamento il restante 30%.

Ogni corso, così come sopra specificato è valutato nella misura di 1/3 del valore assegnato.

Ove l'ente non abbia predisposto i piani di formazione indirizzata a tutti i dipendenti il punteggio di cui sopra si intende interamente attribuito.

Il restante 50% è assegnato ai titoli culturali

Si assegna il 70% del V.M.P. per il possesso di laurea o titolo parauniversitario, secondo la seguente articolazione:

66/70 punti 30% del 70% del V.M.P.
 71/80 punti 50% del 70% del V.M.P.
 81/90 punti 70% “ “ “ “
 91/110 punti 100% “ “ “ “

L'ulteriore 30% del V.M.P. è destinato al curriculum .

- ✓ Nel curriculum sono valutate le seguenti attività :
- ✓ Pubblicazioni (sono considerate pubblicazioni atti che presentano valutazioni soggettive) ;
- ✓ Idoneità a concorsi per categoria superiore a quella di inquadramento;
- ✓ Attività di consulenza e/o incarichi presso l'Ente di appartenenza o altre Amministrazioni;
- ✓ Incarichi in commissioni di concorso in qualità di esperto.

Punti 0,5 per ogni titolo.

ART. 9 Procedura per la valutazione

I punteggi da assegnare ai criteri diversi dalla “Esperienza” e dall’”Arricchimento professionale” sono i seguenti :

VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Limitato	20%
Sufficiente	60%
Rilevante	80%
Elevato	100%

- La valutazione annuale è eseguita dalla conferenza dei CapiArea su relazione del Responsabile dell'area cui il dipendente è assegnato. In caso di valutazione discordi prevale la Valutazione del responsabile di area dove il dipendente ha svolto le sue mansioni
- La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa è eseguita dal Segretario
- Il dipendente ha diritto ad esprimere, in contraddittorio con l'organo di valutazione sopra individuato le proprie controdeduzioni eventualmente assistito da un rappresentante sindacale;
- Conseguisce il diritto alla progressione economica il dipendente che abbia ottenuto almeno il 51% del punteggio a disposizione.

ART.10 – Decorrenza

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, nella misura e nelle decorrenze stabilite dalla contrattazione decentrata.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA		PER LA DELEGAZIONE SINDACALE	
<i>Il Segretario.Generale</i>		<i>CGIL PROVINCIALE</i>	
<i>Dott.Gerardo Bisogno</i>		<i>CISL PROVINCIALE</i>	
<i>Sig. Domenico De Chiara</i>		<i>UGL PROVINCIALE</i>	
<i>Geom Alfonso Landi</i>		<i>UIL PROVINCIALE</i>	
<i>Arch.Fiorenzo Manzo</i>		<i>R.S.A.D'Arco</i>	
<i>Dott.Francesco Tolino</i>		<i>R.S.A.Iannelli</i>	
		<i>R.S.A.Patente</i>	
		<i>R.S.U.Landi F.</i>	
		<i>R.S.U.Paolillo</i>	
		<i>R.S.U.Rocco.C.</i>	
		<i>R.S.U.Rocco. G.</i>	
		<i>R.S.U.Sabbatino</i>	