

**Contratto di lavoro  
integrativo**

**per il personale  
dipendente**

**1999 - 2001**

sottoscritto dalle parti il 25 maggio 2000

## **Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale del Comune di Gavorrano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part time inquadrato nelle categorie A, B, C e D.

## **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale di lavoro concerne il periodo 1999/2001, fatte salve le clausole già espresse dal CCNL 1998-2001 e quelle che deriveranno dalla contrattazione nazionale per il biennio 2000-2001.

L'utilizzo delle risorse economiche da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è determinato annualmente con apposita appendice annuale al presente contratto.

Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione prevista dal Contratto medesimo. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.

Il Contratto si rinnova tacitamente di anno in anno salvo disdetta di una delle parti tramite lettera raccomandata inviata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

## **Obiettivi della negoziazione**

Le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi ed il relativo accrescimento della loro efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dai lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.

## **TITOLO PRIMO**

### **REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO E DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI.**

#### **ARTICOLO 1 INDIVIDUAZIONE SERVIZI ESSENZIALI**

#### ***Sevizi e Uffici Interessati***

Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL 6.7.95 si prende atto che sono interessati alla Presente regolamentazione i seguenti Uffici e/o Servizi:

**UFFICI E/O SERVIZI VARI**

**FUNZIONI ESSENZIALI**

Stato civile Servizio elettorale	raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte attività necessarie, 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
Servizio cimiteriale Servizio lavori pubblici	ricevimento ed inumazione salme squadra di pronto intervento per rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione, oltre al servizio di protezione civile
Servizio polizia municipale	svolgimento prestazioni minime riguardanti: 1. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori 2. attività antinfortunistica e di pronto intervento 3. assistenza al servizio di pronto intervento in caso di sgombero della neve
Servizio personale	attività necessaria all'erogazione degli emolumenti retributivi o assegni con funzione di sostentamento, oltre alla compilazione e al controllo delle distinte dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio sarà garantito solo nel caso che lo sciopero proclamato sia lesivo degli adempimenti predetti
Servizio mensa scolastica	nel solo caso di sciopero di durata inferiore alla giornata, questo sarà collocato con orario all'inizio e al termine dell'orario di lavoro in modo da garantire la preparazione e somministrazione dei pasti; in caso di sciopero dell'intera giornata in cui vi sia attività didattica, deve essere garantito il servizio di somministrazione dei pasti se previsti
Servizio trasporto alimentari e pasti:	forniture da garantire nel solo caso di giornata di preparazione pasti da parte del personale di mensa quale servizio essenziale

## **ARTICOLO 2 DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

In riferimento ai servizi essenziali indicati all'art.1 sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio, qualifica funzionale, profilo professionale.

SERVIZIO	CAT	PROFILO	CONTINGENTE
Stato civile e servizio elettorale		qualsiasi amministrativo che sia ufficiale di stato civile	1
Servizio cimiteriale e lavori pubb.	B	collab. prof.le capo squadra esecutore	1 1
Servizio polizia municipale Servizio personale	C o D	vigile urbano o comandante dell'area amministrativa	1 x turno 1

**ARTICOLO 2-1**  
**PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

I Dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti al punto precedente, adottano per la scelta criteri di rotazione ogni qualvolta ciò sia possibile.

I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove sia possibile.

E' fatto divieto a dirigenti e funzionari di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al punto precedente.

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

**ARTICOLO 3**  
**MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLO SCIOPERO**

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero (che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1) ne daranno comunicazione all'Amministrazione con preavviso di almeno 10 giorni precisando la durata dell'astensione dal lavoro; si precisa che le strutture territoriali ed aziendali comunicheranno esclusivamente le azioni di sciopero indette dal livello territoriale od aziendale.

In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione trasmetterà agli organi di stampa ed alle reti radio - televisive di maggiore diffusione locale una comunicazione sulla durata e sulle modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi III e IV dell'art. 3 della premessa al CCNL 6.7.95.

Per quanto non previsto dal presente CCNL integrativo, si rimanda alle norme della premessa al CCNL 6.7.95 ed alla legge 146/90.

**TITOLO SECONDO**  
**DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI**

**ARTICOLO 5**  
**PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI**

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione Sindacale di appartenenza ed alla RSU con le modalità previste dagli artt. 8, 9 e 10 del CCNL quadro del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.

Sono inoltre previsti, in applicazione dell'art.30 della legge 300/1970 permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali oltre il monte ore sopra indicato; tali permessi seguono la disciplina prevista dal l'art. 11 del CCNL quadro del 7 agosto 1998. L'amministrazione comunica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali a tale titolo in separato conteggio. Le convocazioni dell'Amministrazione per la partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore.

## **ARTICOLO 6 CONVOCAZIONI RSU/RSA**

Le convocazioni ai componenti delle RSU o, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli d'intesa, delle RSA, facenti parte la delegazione trattante per la parte sindacale, deve avvenire secondo le modalità e i tempi previsti dal presente contratto e del CCNL quadro del 7 agosto 1998. Il tempo impegnato dagli stessi in trattative, esame, consultazioni, confronti, convocati dall'Amministrazione comunale all'interno dell'orario di servizio, deve essere considerato come servizio effettivamente prestato.

## **ARTICOLO 7 PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI**

Oltre il monte ore individuato dagli artt. 8, 9 e 10 del CCNL quadro del 7 agosto 1998 e successive integrazioni e modificazioni, in applicazione della legge 300/70, le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'art.12 del CCNL quadro del 7 agosto 1998 per i loro dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale.

Tale richiesta deve pervenire di regola tre giorni prima.

Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, le amministrazioni non operano le trattenute dei permessi in oggetto nei confronti del dipendente ma, richiedono le somme corrispondenti con cadenza mensile ed al lordo di tutti gli emolumenti alla Organizzazione Sindacale che ha provveduto a richiedere il permesso di che trattasi.

La O. S. interessata versa le relative somme entro i 30 giorni successivi dalla richiesta utilizzando le modalità indicate dall'Amministrazione; in caso contrario l'Ente trattiene nella prima mensilità utile l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito del permesso.

I permessi retribuiti ed i permessi non retribuiti possono essere utilizzati nello stesso mese.

Nel caso in cui sia esaurito il monte ore destinato ai permessi sindacali retribuiti, possono essere concordate forme di flessibilità dell'orario di lavoro miranti a limitare il numero e/o la durata dei permessi sindacali non retribuiti. Possono essere altresì concordate modalità di compensazione oraria mirata a ridurre l'entità dei permessi sindacali non retribuiti.

## **ARTICOLO 8 ASSEMBLEE**

Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore previsto dall'art. 8 del DPR 333/90, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente Contratto Collettivo Decentrato comunicheranno di norma almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea

stessa.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali.

L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.

Servizi minimi essenziali:

- In caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, con le procedure previste dalle vigenti normative in caso di proclamazione di sciopero e, nel termine di norma di 1 giorno prima della data fissata, i contingenti minimi di personale che non potrà partecipare se non in reperibilità, ove possibile, all'assemblea.
- Tali contingenti sono gli stessi (in termini numerici) concordati con le OO.SS. ai sensi dell'art. 2 della premessa al CCNL 6/7/1995 in caso di proclamazione di sciopero. Si richiama il relativo protocollo d'intesa che si allega quale parte integrante del presente accordo.
- Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea, è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede.

## **ARTICOLO 9 LIBERTA' SINDACALI**

L'Amministrazione individua apposito spazio per le RSU e le OO.SS. dedicato alla pubblicazione di informazioni ai dipendenti; l'Amministrazione s'impegna ad individuare appositi locali per le assemblee e le riunioni sindacali dei dipendenti, nonché uno spazio o strumento ad uso delle OO.SS. e RSU.

## **ARTICOLO 10 ESERCIZIO DELLE ATTIVITA' SINDACALI**

Ai sensi della Legge 537 del 24.12.1993 art. 3, comma 32 ai dipendenti si applica la Legge 20.05.1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.

Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali, non disapplicate dal CCNL, continuano ad operare.

Altri accordi collettivi nazionali, anche successivi, in materia di gestione delle attività sindacali, trovano immediata e piena applicazione e superano le norme del presente contratto qualora in contrasto.

## **ARTICOLO 11 DIRITTI E AGIBILITA' SINDACALI**

Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le RSU/RSA, le parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette.

## **ARTICOLO 12 PROTOCOLLO DI RELAZIONI SINDACALI**

Le parti convengono sulla esigenza della definizione di un nuovo modello di relazioni sindacali, ad integrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. 1998/2001, al fine di perseguire anche con tale strumento il miglioramento della qualità dei servizi e la loro diffusione.

Le parti convengono altresì sull'esigenza di favorire un ampio coinvolgimento di tutte le componenti istituzionali, sociali ed economiche, il cui contributo di idee e di proposte può utilmente concorrere alla realizzazione di programmi e progetti finalizzati alla qualificazione della Pubblica Amministrazione.

In questa ottica il confronto con i soggetti sindacali sui programmi generali dell'ente è da ritenersi essenziale in quanto rappresenta la sede nella quale sarà possibile ricostruire uno stretto legame fra il concreto svolgimento di un'attività e l'utilità sociale cui essa concorre, coniugando la valorizzazione della risorsa umana con la flessibilità dell'organizzazione del lavoro.

#### **Obiettivi generali**

In questa prospettiva e nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia le parti concordano quanto segue:

1. realizzare la più corretta ed equilibrata gestione delle risorse finanziarie dell'ente nella consapevolezza che un miglioramento del rapporto costi/benefici delle attività e dei servizi prestati può far svolgere alle Amministrazioni un ruolo propulsivo e innovativo nei confronti delle realtà locali, anche in relazione alle nuove funzioni già attribuite o di prossimo affidamento agli EE.LL. - Questo obiettivo potrà più facilmente essere raggiunto attraverso un modello organizzativo fondato sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici nel quale sia anche possibile la promozione di forme di auto organizzazione del lavoro,
2. Gestire la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro e delle capacità e attitudini professionali dei lavoratori, salvaguardando i livelli occupazionali e la conservazione dei diritti economici, previdenziali e professionali nei casi di ricollocazione esterna agli Enti di provenienza;
3. Garantire pari opportunità ai dipendenti e le pari opportunità uomo/donna attraverso gli istituti contrattuali e le normative vigenti atti a valorizzare la professionalità, la capacità e l'impegno dei lavoratori
4. Qualificare le funzioni di programmazione, indirizzo e controllo e nello stesso tempo consolidare quelle direttamente gestionali portando ad un livello più alto il binomio costi/benefici

Le parti individuano le seguenti materie quali oggetti di confronto con cadenza trimestrale:

- studio e proposte di riorganizzazione di servizi e/o attività
- monitoraggio sull'utilizzo del lavoro straordinario e studio di proposte per il progressivo superamento
- monitoraggio sugli effetti dell'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro
- studio ed elaborazione di proposte per una politica degli orari che concili le esigenze dell'utenza con l'organizzazione del lavoro
- studio delle condizioni ambientali e proposte migliorative dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro
- monitoraggio sull'affettiva applicazione delle pari opportunità uomo/donna e proposte per il superamento di eventuali barriere

### **ARTICOLO 13**

#### **Struttura delle relazioni sindacali**

La contrattazione collettiva decentrata si esplica per le materie previste dall'art. 4 del CCNL 01.04.1999 e per le altre previste, in genere, dalla legislazione e dalla contrattazione nazionale. Costituiscono oggetto di informazione e concertazione le materie di cui agli articolo 7 e 8 del CCNL del 01.04.1999 e art. 16 del CCNL 31.03.1999.

Le procedure di confronto ed i tempi sono quelli previsti dagli articoli 5 e 8 del CCNL del 01.04.1999.

#### **ARTICOLO 14**

##### **Qualità delle relazioni sindacali**

Su richiesta dei soggetti sindacali l'informazione viene fornita in forma scritta.

E' diritto dei soggetti sindacali presentare osservazioni e proposte diverse da quelle illustrate dall'Ente.

In tale eventualità, le proposte delle parti vengono valutate a pari titolo.

La procedura di confronto deve concludersi in tempi da stabilirsi di volta in volta a seconda della complessità dei problemi da affrontare.

Per tutta la durata del confronto le parti si astengono dall'assumere qualunque autonoma iniziativa relativa ai temi oggetto del medesimo.

L'eventuale intesa, redatta sempre in forma scritta, impegna la Giunta a darne esecuzione se di sua esclusiva competenza o a sostenerne i contenuti nelle sedi deliberanti.

Il mancato accordo da' luogo alla stesura di un verbale nel quale vengono descritte le posizioni conclusive delle parti.

Il verbale, trasmesso a tutti i componenti degli organi deliberanti, verrà allegato al relativo atto decisionale finale.

Oltre quanto previsto dal CCNL 1998/2001, le Amministrazioni si impegnano a fornire trimestralmente in apposito incontro ai soggetti sindacali una informazione complessiva circa l'evoluzione dei propri indirizzi generali con i relativi riflessi di ordine organizzativo e gestionale e sulle problematiche aperte.

In quella sede potrà essere attivato un confronto sullo stato di avanzamento degli impegni comunemente assunti.

Le parti sindacali potranno avere accesso, ove presenti, alle reti telematiche, anche per la ricezione dell'informazione sindacale, dal singolo posto di lavoro.

#### **TITOLO TERZO**

##### **I DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI**

#### **ARTICOLO 15**

##### **Contratti individuali**

Riteniamo che per ogni lavoratore, a tempo determinato od indeterminato, si debba procedere alla stipula dei contratti individuali che dovranno contenere:

- categoria di appartenenza, profilo e tipologia della mansione, salvo, comunque, l'esigibilità di prestazioni equivalenti della medesima categoria e profilo;
- orario e luogo di lavoro;
- tipologia di assunzione;

tutti gli aspetti: stipendi, indennità, riconoscimento economici in generale;

#### **ARTICOLO 16**

##### **Orario di lavoro**



L'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore medie settimanali dovrà essere prevista

- per le strutture con una apertura non inferiore alle 11 ore giornaliere
- per le strutture con orario articolato in più turni
- per le strutture con orario a programmazione plurisettimanale.

L'applicazione dell'art. 22, 1° comma,- del CCNL 1998/2001 può rappresentare l'occasione per la revisione aziendale dell'organizzazione degli orari che deve in primo luogo riferirsi all'erogazione dei servizi ed alle esigenze dei cittadini.

Intervenendo sull'organizzazione del lavoro sarà possibile conciliare l'ottimale funzionalità dei servizi con i legittimi diritti dei lavoratori. Inoltre sarà possibile individuare forme di flessibilità degli orari di lavoro con particolare attenzione ai carichi familiari ed in relazione agli orari dei servizi pubblici di rilevanza sociale.

L'orario contrattuale deve essere riaffermato specificando che non può essere contraddetto da orari aggiuntivi a qualsiasi titolo remunerati.

## **ARTICOLO 17**

### **Orario straordinario**

L'impegno è a far sì che attraverso la contrattazione aziendale si proceda ad un progressivo abbattimento del lavoro straordinario fino al raggiungimento del superamento totale.

Laddove lo straordinario dovesse rispondere ad effettive necessità per le Amministrazioni, ed avesse un carattere continuativo nel tempo, dovranno essere ricercate soluzioni occupazionali utilizzando anche le forme di assunzione flessibile a ruolo.

Lo straordinario, utilizzato per picchi di attività imprevisti e di durata limitata, potrà essere ridimensionato con il ricorso a riposi compensativi che coniughino le esigenze organizzative interne ed i possibili maggiori spazi di libertà personale per i dipendenti.

Sarebbe opportuno aprire una riflessione su possibili percorsi che attraverso la previsione di tetti annui invalicabili e decrescenti e l'individuazione di calendari annui che garantiscano un orario medio settimanale uguale a quello contrattuale, possano, magari attraverso l'istituzione di "banche del tempo aziendali" avvicinare temporalmente l'abbattimento dello straordinario.

Il dipendente potrà optare per il compenso del lavoro straordinario in termine di ore libere cumulabili in un certo arco di tempo.

La richiesta di riposo compensativo dovrà essere presentata almeno quindici giorni prima dell'inizio del periodo di utilizzo.

La mancata concessione del recupero richiesto dal dipendente deve essere debitamente motivata dal funzionario responsabile del servizio.

Le ore da recuperare dovranno essere usufruite entro il 31 dicembre dell'anno in cui si sono determinate.

A richiesta del dipendente potranno essere usufruite entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Per esigenze di servizio, motivate dal funzionario responsabile, tali ore potranno essere usufruite entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Per le ore da recuperare esistenti al 31.12.1999 dovrà intervenire apposito accordo tra dipendente e responsabile del servizio per la programmazione delle stesse.

La disciplina di cui sopra ha validità dal 01.01.2000.

Per gestire il percorso di cui sopra sarà necessario stabilire:

- tetti annui invalicabili e decrescenti,
- calendari annui che garantiscano un orario medio settimanale uguale a quello contrattuale.

Entro due mesi dalla data di stipula del presente contratto le parti (pubblica e sindacale) procederanno a concertare le tipologie dell'orario di lavoro.

**ARTICOLO 18**  
**Riduzione dell'orario di lavoro**  
(artt 4 e 22 CCNL)

L'orario di lavoro è ridotto a 35 ore, a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello di stipulazione dall'entrata in vigore del presente contratto, per tutto il personale il cui orario di lavoro sia sottoposto a turnazione.

**ARTICOLO 19**  
**Rapporti di lavoro ed esternalizzazione**

L'Amministrazione s'impegna, in tutti i casi di esternalizzazione di funzioni e/o servizi, a rispettare i seguenti principi generali:

- a) effettiva e motivata necessità di ricorrere all'esterno per impossibilità o estrema difficoltà di utilizzare la struttura interna oppure per maggior convenienza in termini di costi economici e/o di organizzazione;
- b) razionalità e legittimità nella ricerca del contraente e nella determinazione dei costi, anche in rapporto a quelli che si sosterebbero in caso di instaurazione di rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato;
- c) valutazione concreta ed effettiva dell'operato degli incaricati in termini di efficacia ed efficienza;
- d) che la clausola del massimo ribasso non sia l'unico requisito, tranne nei casi previsti dalla legge.

**ARTICOLO 20**  
**Prevenzione e sicurezza**

I problemi della prevenzione e della sicurezza nei posti di lavoro devono trovare adeguata attenzione nelle sedi di contrattazione.

Particolare attenzione dovrà essere fatta:

1. *alla salubrità degli ambienti di lavoro*
2. *alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei*
3. *alle condizioni di lavoro degli addetti soprattutto alle squadre operaie ed ausiliarie*
4. *alle condizioni dei lavoratori che percepiscono indennità di disagio, rischio o pericolo*
5. *all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'espletamento delle attività ai dipendenti disabili e l'accesso ai cittadini nelle medesime condizioni*

Appare opportuno procedere ad una ricognizione puntuale di tutte le problematiche, coinvolgendo da subito gli RLS, per poi programmare tempi e modalità di intervento risanatorio.

**TITOLO QUARTO**  
**POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**  
**ARTICOLO 21**

**Definizione della struttura dell'Ente e dell'organizzazione del lavoro**

Le Amministrazioni dovranno impegnarsi a rideterminare la propria struttura in base alle tipologie e quantità di servizi che intende erogare.

Sulla base di tali scelte, che dovranno essere confrontate con le R.S.U., si dovranno definire le relative strutture (Settori/Dipartimenti - Servizi - U.O.C. - U.O.O. - U.O.S.).

Per ciascuna delle articolazioni sarà definita la dotazione organica ottimale composta dal numero necessario di lavoratori suddivisi per categorie di inquadramento e tenendo conto degli eventuali particolari professionali.

Le problematiche inerenti la mobilità interna sono molto diversificate; si possono identificare quali aspetti principali:

- esigenze di efficienza, economicità e razionalizzazione della gestione delle risorse umane; valutazione delle richieste e delle aspettative dei dipendenti: .
- riconoscimento dell'anzianità di servizio di ruolo;
- rispetto dei principi di trasparenza nella gestione delle risorse umane;
- previsione dell'evoluzione e delle modificazioni organizzative che comportino una diversa aggregazione e distribuzione del personale;
- valutazione delle professionalità esistenti e dei programmi di formazione;
- programmazione ed evoluzione dei processi occupazionali;
- progressione professionale verticale ed orizzontale dei lavoratori;
- assenza di discriminazioni per qualsiasi motivo ed in particolare per ragioni di sesso, razza, religione, appartenenza a partiti politici o organizzazioni sindacali, ideologie in generale, dissidi sul luogo di lavoro;
- riconoscimento di particolari esigenze familiari o personali (motivi di salute, assistenza a minori o disabili, esigenze di studio, ecc. );
- rotazione degli incarichi e delle mansioni, soprattutto quando più gravosi e disagiati.

Potrà essere definita in tal modo la dotazione organica di articolazione.

Il sopraggiungere di modifiche a tale situazione sarà oggetto di confronto preventivo con le rappresentanze dei lavoratori.

## **ARTICOLO 22**

### **Nuovi profili professionali**

In fase di prima applicazione del CCNL 1998-2001 e successivamente in presenza di modifiche organizzative, le parti identificano gli eventuali nuovi profili professionali non riportati nelle declaratorie allegate al Contratto nazionale.

## **ARTICOLO 23**

### **Piano occupazionale**

Le Amministrazioni si impegnano a presentare, all'inizio di ciascun anno alle rappresentanze dei lavoratori, le esigenze di copertura di nuovi posti e/o di quelli resisi vacanti per l'anno di riferimento, specificando le misure che si adotteranno.

Tale procedura sarà attivata anche in caso di riorganizzazioni che dovessero rendersi necessarie nel corso dell'anno di riferimento.

Entro tre mesi dalla data di stipulazione del presente contratto le parti (pubblica e sindacale) concerteranno la parte relativa agli accessi.

## **ARTICOLO 24**

### **Mobilità interna**

Le parti ritengono necessario disciplinare il processo di mobilità interna con la convinzione che favorirla produca una ricaduta positiva sul migliore funzionamento delle strutture.

Si configura come mobilità interna l'assegnazione del lavoratore ad altro settore, effettuata dal Direttore o dal Segretario Generale, nel rispetto dell'equivalenza di categoria e profilo. Costituisce, invece, mero atto di autodeterminazione gestionale l'assegnazione del lavoratore ad altre funzioni o servizi all'interno dello stesso settore effettuata dal responsabile del medesimo.

Sia i provvedimenti di mobilità interna che gli atti di autodeterminazione gestionale devono essere ispirati essenzialmente alla maggiore efficacia ed efficienza complessiva dell'ente e/o del settore. L'individuazione del lavoratore le cui funzioni vengono mutate viene effettuata dal dirigente competente in base ai criteri generali indicati in premessa, globalmente considerati. Qualora reso possibile dalla particolare natura delle funzioni da assegnare, il dirigente potrà prevedere forme di avviso informativo in modo da consentire, a chi interessato ed avente i requisiti, di presentare la propria disponibilità; in tal caso, il dirigente deve attenersi a criteri di scelta trasparenti, non discriminatori e predeterminati.

## **ARTICOLO 25**

### **Posizioni organizzative**

Le parti prendono atto che i criteri generali per il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative formano oggetto non di contrattazione ma di concertazione, per cui l'Amministrazione s'impegna ad informare preventivamente le parti sindacali, entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato, al fine di avviare l'eventuale concertazione.

## **ARTICOLO 26**

### **Formazione e aggiornamento**

L'Ente s'impegna ad individuare appositi processi di innovazione e potenziamento delle attività di formazione ed aggiornamento del personale dipendente, perseguendo una politica di sviluppo delle risorse umane finalizzata all'accrescimento del grado di professionalità dei dipendenti e alla ottimizzazione dei risultati dell'azione amministrativa.

Anche a tal fine, insieme ad altri Enti Pubblici della Provincia di Grosseto, il Comune partecipa ad una convenzione, costituitasi per svolgere il servizio di aggiornamento e perfezionamento del personale dipendente, che assicura periodici momenti formativi e giornate di studio su materie di prevalente rilevanza pubblica.

L'Amministrazione s'impegna comunque a stanziare idonei fondi in Bilancio da destinarsi alla formazione e qualificazione professionale del personale stesso, raggiungendo, nell'anno 2001, lo stanziamento del 1% della spesa complessiva del personale.

L'Ente provvederà ad eseguire una ricognizione di tutti i processi formativi o di aggiornamento già predisposti al fine di creare un "centro per la formazione" quale riferimento.

I criteri per la partecipazione ai programmi di formazione del personale devono essere concertati.

## **ARTICOLO 27**

### **Individuazione e ripartizione delle risorse economiche**

L'Amministrazione s'impegna a reperire le risorse economiche necessarie per una politica di sviluppo e di valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di aumentare la produttività e la qualità dei servizi erogati e per rispondere alle necessità di riconoscimento della maggiore, acquisita professionalità del personale.

L'individuazione e utilizzo delle risorse economiche è oggetto di accordo annuale tra le parti. Per gli anni 1999 e 2000 il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999 è così costituito:

comma e lettera art. 15 CCNL 01/04/99	DESCRIZIONE	1999	2000
1, a)	ex remunerazione condizioni di disagio, pericolo o danno art. 31, c.2, lett. b) CCNL 06/07/95	25.430.686	25.430.686
1, a)	ex remunerazione particolari posizioni di lavoro e responsabilità (ex art. 31, c. 2, lett. c, CCNL 06/07/95	5.000.000	5.000.000
1, a)	ex fondo produttività collettiva e miglioramento servizi art. 31, c.2, lett. e) CCNL 06/07/95	102.106.420	102.106.420
1, g)	risorse destinate anno 1998 al pagamento del LED	27.473.335	27.473.335
1, j)	incremento 0,52% monte salari 1997	0	16.448.703
2	incremento nel limite massimo del 1,2% annuo su monte salari 1997 (max 0,9% nel 1999)	20.357.000	37.958.546
1, m)	riduzione lavoro straordinario 3%	0	1.275.000
art. 14, c. 4	ulteriore riduzione lavoro straordinario concordato	0	6.225.000
	economia fondo lavoro straordinario anno precedente	11.700.941	765.688
	economia fondo remunerazione condizioni di rischio o disagio anno precedente	2.921.217	
	economia fondo produttività collettiva e miglioramento servizi anno 1998	2.130.949	0
		197.120.548	222.683.378

Alle risorse, come sopra determinate, vengono aggiunte le somme di cui all'art. 15, c. 1, lettera k), negli importi che di volta in volta saranno determinati e comunicati alle parti sindacali.

Saranno, inoltre, aggiunte al fondo su determinato le somme destinate al pagamento del lavoro straordinario al personale che sarà incaricato delle posizioni organizzative.

**ARTICOLO 28**  
**Utilizzazione delle risorse di cui al precedente articolo**

Tenendo conto delle conseguenze del ritardo con cui è sopraggiunto il CCNL e del cambio degli organi politici a seguito delle consultazioni elettorali comunali, le risorse come determinate al precedente articolo vengono così finalizzate:

	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
1	fondo remunerazione condizioni di rischio o disagio	22.472.554	34.000.000
2	ex remunerazione particolari posizioni di lavoro e responsabilità (ex art. 31, c. 2, lett. c, CCNL 06/07/95) secondo precedente contratto aziendale	5.000.000	0
3	fondo remunerazione specifiche responsabilità cat. D	0	10.000.000
4	fondo progressione economica nella categoria	40.937.497	73.470.583
5	fondo produttività collettiva e miglioramento dei servizi destinato alla globalità del personale	65.000.000	65.000.000
6	fondo produttività collettiva destinato a progetti specifici	25.580.000	78.343.292
		<b>158.990.051</b>	<b>260.813.875</b>

**a) FONDO PER REMUNERAZIONE DI CONDIZIONI DI RISCHIO O DISAGIO**

1 – Indennità di turno: viene attribuita, nella misura di cui all'art. 13, comma 7, del D.P.R. 268/1987, alle seguenti categorie di personale, secondo le condizioni ivi previste:

- Personale della categoria C o D assegnato al servizio di polizia municipale, che effettui turnazione su due o tre turni giornalieri, nell'arco temporale di erogazione del servizio di almeno 11 ore, con effettiva rotazione degli addetti almeno settimanale. Nel caso di turno di lavoro prestato in giorno festivo, compete al dipendente (in aggiunta all'indennità di turno nella misura prevista) una giornata di riposo

compensativo da effettuarsi obbligatoriamente entro un mese dal giorno in cui se ne è creato il diritto.

- 2 – Indennità di rischio: per lavorazioni caratterizzate da un tasso di rischio superiore alla media, intendendo per rischio sia quello fisico (sottoposizione ad eventi atmosferici particolarmente sfavorevoli o ad agenti esterni potenzialmente nocivi, effettuazione di attività eccessivamente faticose sotto l'aspetto fisico, etc.) che quello di responsabilità particolari psicologicamente stressanti (rapporti con utenti minori o con utenti "problematici", etc.), viene riconosciuta, secondo quanto disposto dall'art. 34, c. 1, lettera f), alle seguenti categorie di personale:
- a) Autisti di scuolabus e/o mezzi pesanti;
  - b) Dipendenti cat. B addetti continuativamente al trasporto di cose, con eventuali operazioni di carico e scarico, con automezzi o altri veicoli;
  - c) Dipendenti cat. B addetti in modo continuativo alla rimozione o seppellimento salme;
  - d) Dipendenti cat. B addetti in modo continuativo a lavori di fogne o impianti di depurazione continua;
  - e) Dipendenti cat. B addetti in modo continuativo a lavori a contatto con catrame, bitumi, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
  - f) Cuochi addetti a cucine di grandi dimensioni.

La misura di detta indennità è di L. 240.000 annue, rapportate al periodo (espresso in mesi) di effettivo svolgimento delle mansioni suddette; per il restante periodo dell'anno, in cui il dipendente non viene adibito a tali mansioni (anch'esso espresso in mesi), l'importo dell'indennità è di L. 120.000 annue.

- 3 – Indennità per lavoro ordinario prestato in orario notturno, festivo e notturno-festivo: nella misura di cui all'art. 11, c. 12, del D.P.R. 268/87 viene attribuita al seguente personale:
- Dipendenti di qualsiasi categoria che, per adempimenti programmabili (che non rientrino nel concetto di lavoro straordinario) debbano svolgere la loro attività lavorativa in giornata festiva (dalle ore 0 alle ore 24), o in orario notturno (dalle ore 0 alle ore 6 e dalle ore 22 alle ore 24) o in orario notturno di giornata festiva (dalle ore 0 alle ore 6 e dalle ore 22 alle ore 24);
  - Dipendenti che, a seguito di lavoro straordinario prestato in orario festivo o notturno, o notturno festivo, optino per la compensazione in termine di ore libere; in tale casistica oltre al riconoscimento delle ore pari a quelle effettuate verrà erogato il compenso secondo gli orari previsti al punto precedente.
- In entrambi i casi suddetti, per i quali sorga il diritto per il dipendente alla giornata di riposo compensativo, questa dovrà essere usufruita un mese dall'intervento che l'ha determinata.

4 – Indennità di reperibilità, nella misura di cui all'art. 34, comma 1, del D.P.R. 268/1987 e secondo quanto previsto dall'art. 49, c. 1, del D.P.R. 333/90, viene attribuita al seguente personale con le condizioni ivi previste:

- Dipendenti addetti al servizio di stato civile, nella misura di una unità di personale, in ogni giornata festiva, dalle ore 9 alle ore 11, presso il loro domicilio. Per tale servizio vengono riconosciute due ore di riposo compensativo, da effettuarsi obbligatoriamente entro un mese, oltre al compenso di indennità spettante. L'intervento di effettivo servizio di stato civile, in giornata festiva di reperibilità, fa sorgere per il dipendente il diritto al riconoscimento dell'indennità di lavoro ordinario prestato in orario festivo, secondo quanto previsto al precedente punto 3.
- Dipendenti addetti alla squadra di pronto intervento dei lavori pubblici nella misura di due unità di personale operaio per tutti i giorni dell'anno, per tutte le 24 ore di ciascuna delle giornate non lavorative e 18 ore di ciascuna delle giornate lavorative. Per tale servizio è riconosciuto, oltre al compenso spettante, una giornata di riposo compensativo, per ciascuna giornata festiva eseguita in reperibilità, da usufruire entro un mese.

5 – Indennità di disagio: vengono considerate attività disagiate quelle svolte dalle seguenti professionalità, alle quali, in relazione al grado di disagio, viene riconosciuto il compenso di seguito:

- Autisti di scuolabus, a causa dell'orario di lavoro articolato e frazionato nell'arco di dodici ore giornaliere, nella misura di L. 1.000.000 annuo da erogarsi in dodici mensilità, rapportate al periodo di servizio (nel caso di servizio inferiore all'anno);
- Dipendenti categoria B o C addetti al coordinamento di squadre di operai o di gruppi di lavoro per l'attività scolastica e di refezione, nella misura di L. 500.000 annue, rapportate al periodo di servizio (nel caso di servizio inferiore all'anno);
- Dipendenti di categoria B o C aventi profilo di funzioni facenti capo ad aree diverse, nella misura di L. 500.000 annue, rapportate al periodo di servizio (nel caso di servizio inferiore all'anno);
- Dipendenti categoria B o C addetti al coordinamento e controllo operazioni base attività hardware e software nell'ente, nella misura di L. 500.000 annue, rapportate al periodo di servizio (nel caso di servizio inferiore all'anno).

#### **b) FONDO PER REMUNERAZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Il fondo di cui trattasi è utilizzato per compensare specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D che non sia incaricato di posizione organizzativa.

Compete al Sindaco, con proprio atto, su proposta del Segretario, individuare le figure cui attribuire questa indennità in base alla complessità e vastità delle responsabilità assegnate conseguenti alla struttura cui sono preposte.



Per l'individuazione dei soggetti cui attribuire l'indennità e per la quantificazione di quest'ultima, il Sindaco valuterà i seguenti elementi:

- a) responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
- b) responsabilità di servizi complessi
- c) responsabilità di progetti articolati di particolare complessità.

Della individuazione ne vengono preventivamente informate le rappresentanze sindacali.

## **SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'**

### **ARTICOLO 29**

#### **Nuovo sistema di classificazione del personale**

Le parti convengono che il nuovo sistema di inquadramento professionale rappresenti il punto di incontro fra le politiche d'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e selezione di personale, le politiche retributive e le politiche aziendali di formazione.

Il nuovo sistema di classificazione rappresenta, quindi, un utile strumento capace di misurare valore professionale della prestazione nella sua evoluzione e di stimolare i processi di arricchimento professionale congiuntamente ad una migliore organizzazione e ad una più alta qualità dei servizi.

Le Parti, dato atto che il personale dipendente negli ultimi anni, pur in presenza di oggettivi mutamenti organizzativi e legislativi (blocco turn-over, diminuzioni di personale, aumento di competenze LL. 142/90, 241/90 e vari provvedimenti "Bassanini"), ha operato sempre più in modo da fornire risposte qualitative e quantitative aggiuntive rispetto alle prestazioni normalmente richieste senza ottenere alcun riconoscimento economico e di sviluppo di carriera, convengono sulla necessità che, sulla base dei criteri di seguito specificati, a tutti i dipendenti sia riconosciuta l'opportunità di almeno una progressione economica derivante dalla completa applicazione del nuovo ordinamento professionale.

Le parti riconoscono che la progressione economica interna alle categorie dovrà continuare a trovare il suo sviluppo nella crescita del lavoro che le Amministrazioni sono chiamate a svolgere, confermando l'opportunità di raggiungere nell'attuazione contrattuale il completo sviluppo nella progressione all'interno delle categorie stesse.

### **ARTICOLO 30**

#### **Criteri per la progressione economica orizzontale**

Le parti contraenti convengono che la progressione economica all'interno di ciascuna categoria, successiva all'inquadramento tabellare iniziale, si realizzi nei limiti delle risorse disponibili individuate nel fondo, nel rispetto dei seguenti criteri e metodologie:

1. Che l'attribuzione del beneficio economico relativo al passaggio nella posizione economica successiva sia effettuato sulla base della valutazione espressa dal Segretario e/o dal funzionario dirigente preposto con i criteri previsti nell'articolo successivo;

2. Che il personale collocato in ciascuna categoria può transitare soltanto da una posizione economica a quella successiva per ogni selezione;
3. Che la selezione ha cadenza annuale con decorrenza dal mese di gennaio, con riferimento alla situazione del personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
4. Che la decorrenza per l'anno 1999 è fissata alla data 1 aprile 1999;
5. Che per l'anno 2000 si procederà allo scorrimento della graduatoria valida per l'assegnazione al 01.04.1999;
6. Che il numero dei dipendenti aventi potenzialmente diritto alla progressione economica per l'anno 1999, con riferimento alla data del 1 aprile 1999, corrisponde alla seguente percentuale del contingente di posizione economica avente diritto, arrotondato per eccesso:
  - 100% della categoria A
  - 85% della categoria B
  - 60% della categoria C
  - 35% della categoria D
7. Che ad ogni dipendente sarà comunicato tempestivamente il risultato della valutazione che lo riguarda;
8. Che le schede di valutazione saranno messe a disposizione degli interessati e delle rappresentanze sindacali;
9. Che il dipendente può ricorrere, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato, avverso la valutazione eseguita a suo carico, al Comitato di Staff, composto da tutti i responsabili aventi funzioni dirigenziali e dal Segretario Comunale, il quale, con giudizio motivato, potrà convalidare o modificare la valutazione iniziale;
10. che qualora nel corso dell'anno si verificassero situazioni che potrebbero portare ad una valutazione non positiva, il dipendente deve essere messo a conoscenza dei fatti in tempi che gli consentano la correzione di eventuali atteggiamenti non condivisi. Non saranno accettati giudizi di non idoneità che non osservino la procedura descritta. La disposizione di cui al presente punto non è applicabile ai periodi precedenti l'entrata in vigore del presente contratto.

### CATEGORIA A

Selezione tra gli appartenenti alla categoria, con esperienza complessiva di ruolo negli enti locali, nella stessa categoria, non inferiore a un anno e a un anno nella posizione economica, alla data della selezione, con riferimento alla posizione giuridico-economica di primo inquadramento automatico e d'inquadramento.

**A1:** Trattamento tabellare iniziale di categoria

**A2:** Prima posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	70
2	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30
TOTALE		Max punti	100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

1. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:

- punti 5 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)
2. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
- punti 2 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

**A3:** Seconda posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	50
2	Risultati conseguiti	Max punti	20
3	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30
		TOTALE	Max punti 100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

1. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
- punti 4 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)
2. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
- punti 0,5 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

**A4:** Terza posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	30
2	Risultati conseguiti	Max punti	30

3	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	40
	TOTALE	Max punti	100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 2 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)
- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 0,5 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

### **CATEGORIA B (da posizione base B1)**

Selezione tra gli appartenenti alla categoria, con esperienza complessiva di ruolo negli enti locali, nella stessa categoria, non inferiore a un anno e a un anno nella posizione economica, alla data della selezione, con riferimento alla posizione giuridico-economica di primo inquadramento automatico e d'inquadramento.

**B1:** Trattamento tabellare iniziale di categoria

**B2:** Prima posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	50
2	Risultati conseguiti	Max punti	20
3	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30
	TOTALE	Max punti	100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 2,6 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 15 anni)

2. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:

- punti 1 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 11 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

**B3:** Seconda posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	40
2	Risultati conseguiti	Max punti	20
3	Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Max punti	5
4	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	35
	TOTALE	Max punti	100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

1. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:

- punti 1,5 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)

2. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:

- punti 1 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo alle **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale** sarà valutata la capacità di autonomia funzionale e abilità di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo o/e a seguito di processi formativi nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

**B4:** Terza ed ultima posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	30
2	Risultati conseguiti	Max punti	30
3	Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Max punti	10
4	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30
	TOTALE	Max punti	100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

1. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 1,25 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)
2. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 0,5 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo alle **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale** sarà valutata la capacità di autonomia funzionale e abilità di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo o/e a seguito di processi formativi nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

### **CATEGORIA B (da posizione base B3)**

Selezione tra gli appartenenti alla categoria, con esperienza complessiva di ruolo negli enti locali, nella stessa categoria, non inferiore a un anno e a un anno nella posizione economica, alla data della selezione, con riferimento alla posizione giuridico-economica di primo inquadramento automatico e d'inquadramento.

**B3:** Trattamento tabellare iniziale di categoria

**B4:** Prima posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	40
2	Risultati conseguiti	Max punti	20
3	Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Max punti	10
4	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30
	<b>TOTALE</b>	<b>Max punti</b>	<b>100</b>

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 1,5 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)
- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di iscrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 1 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo alle **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale** sarà valutata la capacità di autonomia funzionale e abilità di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo o/e a seguito di processi formativi nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

**B5:** Seconda posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	30
---	----------------------	-----------	----

2	Risultati conseguiti	Max punti	30
3	Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Max punti	10
4	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30
	TOTALE	Max punti	100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 1,25 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)
- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 0,5 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo alle **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale** sarà valutata la capacità di autonomia funzionale e abilità di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo o/e a seguito di processi formativi nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

**B6:** Terza ed ultima posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	20
2	Risultati conseguiti	Max punti	30
3	Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Max punti	10
4	Impegno profuso	Max punti	10
5	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30
	TOTALE	Max punti	100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:



1. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 0,75 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)
2. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 0,25 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo alle **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale** sarà valutata la capacità di autonomia funzionale e abilità di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo o/e a seguito di processi formativi nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute.

Per il parametro relativo all'**impegno profuso** sarà valutato il grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale, anche con relazione ai rapporti con l'utenza

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

### **CATEGORIA C**

Selezione tra gli appartenenti alla categoria, con esperienza complessiva di ruolo negli enti locali, nella stessa categoria, non inferiore a un anno e a un anno nella posizione economica, alla data della selezione, con riferimento alla posizione giuridico-economica di primo inquadramento automatico e d'inquadramento.

**C1:** Trattamento tabellare iniziale di categoria

**C2:** Prima posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	40
2	Risultati conseguiti	Max punti	20
3	Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Max punti	10
4	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30

TOTALE Max punti 100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

1. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 1,5 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)
2. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 1 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo alle **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale** sarà valutata la capacità di autonomia funzionale e abilità di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo o/e a seguito di processi formativi nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

**C3:** Seconda posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	30
2	Risultati conseguiti	Max punti	30
3	Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Max punti	10
4	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30
	TOTALE	Max punti	100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

1. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 1,25 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)

2. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 0,5 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 10 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo alle **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale** sarà valutata la capacità di autonomia funzionale e abilità di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo o/e a seguito di processi formativi nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

**C4:** Terza ed ultima posizione economica successiva

1	Esperienza acquisita	Max punti	20
2	Risultati conseguiti	Max punti	30
3	Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Max punti	10
4	Impegno profuso	Max punti	10
5	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	30
	TOTALE	Max punti	100

Il parametro relativo all'**esperienza acquisita** è così valutato:

1. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 0,75 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)
2. attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione, in **mansioni non afferenti** al ruolo rivestito ed **enti ricompresi** nel comparto contrattuale, come segue:
  - punti 0,25 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei (massimo valutabile 20 anni)

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo alle **prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale** sarà valutata la capacità di autonomia funzionale e abilità di sfruttamento delle cognizioni apprese in ambito operativo o/e a seguito di processi formativi nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute.

Per il parametro relativo all'**impegno profuso** sarà valutato il grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale, anche con relazione ai rapporti con l'utenza

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale.

#### **CATEGORIA D**

Selezione tra gli appartenenti alla categoria, con esperienza complessiva di ruolo negli enti locali, nella stessa categoria, non inferiore a un anno e a un anno nella posizione economica, alla data della selezione, con riferimento alla posizione giuridico-economica di primo inquadramento automatico e d'inquadramento.

1	Impegno profuso	Max punti	10
2	Risultati conseguiti	Max punti	40
3	Qualità della prestazione individuale resa	Max punti	20
4	Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Max punti	30
	TOTALE	Max punti	100

Per il parametro relativo all'**impegno profuso** sarà valutato il grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale.

Per il parametro relativo ai **risultati conseguiti** sarà valutato il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente.

Per il parametro relativo **qualità della prestazione individuale** saranno valutati i seguenti elementi:

- il grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi
- la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- la capacità d'iniziativa personale
- qualità dei rapporti con l'utenza

Per il parametro relativo alle prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale saranno valutati i seguenti elementi:

- capacità d'iniziativa personale
- capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

## **ARTICOLO 31**

### **Incentivazione di produttività collettiva**

Le parti convengono sulla necessità di ricondurre l'istituto contrattuale alle sue proprie finalità.

L'Amministrazione si impegna a perseguire con sempre maggiore determinazione la realizzazione dell'attività programmata attraverso piani di lavoro settoriali caratterizzati dalla esplicitazione degli obiettivi da raggiungere, e dai quali sia possibile desumere, e quindi verificare, il livello di produttività del lavoro.

A tal fine, il compenso per la produttività collettiva sarà legato alla realizzazione dei piani e programmi generali dell'Ente.

Annualmente, l'importo complessivo finalizzato a questo istituto viene ripartito, assegnandolo ai funzionari dirigenti proporzionalmente alla somma della pesatura delle posizioni sottordinate presenti per ciascuno di loro, secondo i seguenti valori:

**Categoria A** peso individuale per ciascun dipendente 90

**Categoria B** (posizione iniziale B1) peso individuale per ciascun dipendente 109

**Categoria B** (posizione iniziale B3) peso individuale per ciascun dipendente 123

**Categoria C** peso individuale per ciascun dipendente 136

**Categoria D** peso individuale per ciascun dipendente 157

I funzionari dirigenti predispongono scheda di giudizio per ciascun dipendente loro assegnato, tenendo conto dell'apporto dato dal dipendente alla realizzazione degli obiettivi generali dell'ente ed alla creazione di un sistema più efficace ed efficiente.

La scheda si chiuderà con il giudizio sintetico di "apporto scarso" o "apporto sufficiente" o "apporto medio" o "apporto alto".

Il giudizio di "apporto scarso" comporterà un abbattimento del premio individuale massimo attribuibile del 100%.

Il giudizio di "apporto sufficiente" comporterà un abbattimento del premio individuale massimo attribuibile del 50%.

Il giudizio di "apporto medio" comporterà un abbattimento del premio individuale massimo attribuibile del 30%.

Le risorse residue sono ripartite in parti uguali tra il personale del settore che ha riportato il giudizio di "apporto alto".

Qualora nel corso dell'anno si verificassero situazioni che portino ad una valutazione diversa da "apporto alto" il dipendente ne dovrà essere informato dal proprio valutante affinché abbia la possibilità di correggere, se possibile, i comportamenti non condivisi.

Alla scheda di valutazione il dipendente può proporre ricorso al Comitato di Staff, composto dal Segretario comunale e da tutti i Responsabili aventi funzioni dirigenziali, il quale con giudizio motivato potrà convalidare o modificare la valutazione iniziale.

Per l'anno 1999, prendendo atto che il ritardo con cui interviene il presente contratto non offre possibilità di valutare singolarmente i dipendenti, anche a causa della variazione di ben 3 su 5 dei funzionari aventi le funzioni valutative e cognizioni dei dipendenti loro assegnati, ma che tale fattore non può far venire meno il riconoscimento del compenso de quo, considerando che sono comunque stati realizzati i piani e programmi assegnati, all'importo del premio individuale massimo attribuibile vengono applicate le seguenti riduzioni:

- a) 20% in caso di richiamo scritto
- b) 100% in caso di sanzione successiva a procedimenti disciplinari per addebiti concernenti scarso rendimento
- c) 10% per assenze dal servizio superiori a 30 giorni ma non a 60 giorni, continuativi o discontinui
- d) 30% per assenze dal servizio superiori a 60 giorni ma non a 90 giorni, continuativi o discontinui
- e) 45% per assenze dal servizio superiori a 90 giorni ma non a 120 giorni, continuativi o discontinui
- f) 60% per assenze dal servizio superiori a 120 giorni ma non a 180 giorni, continuativi o discontinui
- g) 100% per assenze dal servizio superiori a 180 giorni, continuativi o discontinui

Non sono da considerarsi, ai fini degli abbattimenti di cui ai precedenti punti da c) a g), le assenze per:

- ferie
- astensione obbligatoria per maternità
- recuperi o riposi compensativi
- donazione sangue
- azioni positive da normativa regionale o nazionale
- permessi sindacali retribuiti
- infortuni sul lavoro

Le parti convengono che eventuali economie degli importi massimi individuali siano ridistribuiti in misura uguale fra il personale che non ha avuto alcuna percentuale di abbattimento del premio.

## **ARTICOLO 32**

### **Progetti specifici**

I progetti specifici ed i piani e programmi di lavoro sono predisposti dai funzionari responsabili dei settori secondo le direttive di programma dell'Amministrazione.

I progetti specifici sono da attivarsi nel tempo in essi previsto e, seppure possano concludersi nell'anno successivo, il finanziamento dei compensi dovrà fare intero carico al fondo dell'anno in cui vengono predisposti.

Alla realizzazione di ciascun progetto specifico può partecipare solo una percentuale limitata del personale, con individuazione delle singole unità di personale e di professionalità interessate da parte del funzionario proponente e con eventuale coinvolgimento di appartenenti a più settori, previo concerto con gli altri funzionari responsabili dei medesimi. In tale ultima ipotesi l'ente avrà cura di verificare la disponibilità globale del personale interessato tramite forme di avviso in cui sia individuata la professionalità richiesta. Qualora le richieste di accesso siano eccedenti il numero necessario si darà precedenza a coloro che hanno avuto minor partecipazione ai progetti nei due anni immediatamente precedenti con riferimento ai compensi.

La verifica di cui sopra, tesa a dare pari opportunità di accesso a tutti i dipendenti a forme di compenso aggiuntive, deve comprendere anche le altre risorse messe a disposizione da particolari norme legislative e da altri istituti contrattuali.

La prima verifica sarà eseguita a partire dal 01.01.2008 con riferimento agli anni 2006 e 2007.

I Funzionari inseriscono nei progetti la loro proposta di assegnazione del relativo valore economico, sulla base di parametri e fattori oggettivi rinvenibili nella natura degli stessi progetti, quali il tempo di realizzo, le professionalità impiegate, il costo di personale derivante dalla necessaria temporanea diversa organizzazione del gruppo o dei gruppi di lavoro, l'eventuale corrispettivo dovuto nel caso di affidamento a privati. **Il valore economico, nel caso di realizzo oltre il normale orario di lavoro sarà compreso tra € 17 ed € 20 orarie omnicomprensive, mentre, nel caso opposto sarà commisurato e limitato a remunerare il maggiore impegno o disagio.**

I progetti sono approvati dalla Giunta Comunale e agli stessi, previo contraddittorio con il funzionario proponente, è attribuito il relativo valore economico.

Tutti i progetti sono inseriti nel PEG.

A progetto concluso, il responsabile del servizio interessato redige verbale di chiusura del progetto con il quale viene proposta la liquidazione dei compensi secondo le percentuali di realizzo.

Un importo aggiuntivo pari al 5% della sommatoria di remunerazione del totale dei progetti viene annualmente destinata a compensare l'impegno aggiuntivo creato dai progetti sul restante personale. Tale quota verrà ripartita, proporzionalmente al periodo di lavoro nell'anno, a tutto il personale non partecipante ai progetti nell'anno considerato.

### **ARTICOLO 33**

#### **Progressioni verticali nel sistema di classificazione**

Le parti convengono di incontrarsi, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, per definire la materia del presente articolo.