



CITTA' DI MAZARA DEL VALLO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002-2005

A seguito del parere favorevole espresso in data 10/02/2006 (Delib. N. 12/GM del 10/02/2006) dalla Giunta sul testo dell'accordo al CCNL 22/01/2004 del personale del Comune nonché del Collegio dei Revisori sulla contabilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, il giorno 21/02/2006 alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

-La Delegazione di Parte Pubblica:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

e le Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

-Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)

1) _____	_____
2) _____	_____
3) _____	_____
4) _____	_____
5) _____	_____
6) _____	_____
7) _____	_____
8) _____	_____
9) _____	_____
10) _____	_____
11) _____	_____
12) _____	_____

-Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL/FP	_____	_____
CISL/FPS	_____	_____
UIL/FPL	_____	_____
DICCAP	_____	_____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCDI relativo al personale Dipendente del Comune di Mazara del Vallo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO.

2002-2005

Art. 1 Delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'Art. 10 del Ccnl, 1/4/1999 tutt'ora vigente è così composta:

-per la parte pubblica:

- **Il Direttore Generale**
- **Il Dirigente del 2° Settore**
- **Il Dirigente del 3° Settore**

per la parte sindacale:

1) i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria:

2) I Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del vigente Ccnl:

-CGIL F. P. – FPS CISL - UIL FPL – DICCAP- CSA

Art. 2 Procedure di stipulazione

Il Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo sarà sottoscritto dalle parti dopo l'effettuazione dei seguenti passaggi:

- Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione al Collegio dei Revisori dei conti, o nel caso questi non fosse previsto al servizio di controllo interno secondo quanto stabilito l dal art 2 Dlgs n 286/1999, per i controlli con le contabilità di bilancio;
- Autorizzazione della Giunta al Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte del Collegio dei Revisori;
- Ove per qual si voglia motivo dovesse pervenire, una certificazione negativa o rilievi da parte dei soggetti di cui al comma 1 la trattativa sarà ripresa tempestivamente e comunque entro il termine di cinque giorni come previsto dal comma 23 art 4 ccnl 22/01/2004.

Nello stesso termine dei cinque giorni in caso di valutazione positiva o per il decorso dei 15 giorni la delegazione sarà convocata per la sottoscrizione definitiva.

In assenza di rilievi da parte dell'organo di controllo l'ipotesi sottoscritta non è suscettibile di variazioni.

Successivamente alla firma definitiva il C.C.D.I. sarà Trasmesso all' ARAN, entro 5 giorni ,con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 3 Vigenza contrattuale

1. Il presente contratto è valido per il quadriennio 2002-2005 per la parte giuridica, per l'esercizio 2005 per la parte economica e per tutta la vigenza del Ccnl e comunque fino al suo rinnovo, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione dei fondi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (ex artt 15 e 17 del Ccnl 1/4/1999 come modificati dal ccnl 22/1/2004).
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 4
Materie

1. Il presente CCDI disciplina le materie demandate a tale livello dal CCNL 1.4.1999 come modificato ed integrato dalla disciplina vigente .

Art. 5
Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione opererà la convocazione delle delegazioni, per le materie rimesse alla contrattazione decentrata dalla vigente contrattazione collettiva, entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati o delle eventuali decisioni operative.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengono rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o attraverso canali informatici.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le dinamiche previste dall'art. 7 del CCNL 1/4/1999 e dal successivo art. 8, come modificato dall'art. 6 del CCNL 22/4/2004.

Art. 6
Interpretazione autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 7
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui l'Art.1 della premessa al Ccnl 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentati come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati per iscritto a mezzo notifica agli interessati e a mezzo r.r. alle oo.ss, entro il quinto giorno precedente lo sciopero, per la computa del quinto giorno vale il momento del ricevimento il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile; ove la comunicazione non venga effettuata anche ad uno dei soggetti (personale o rappresentanza sindacale) tutto il personale sarà autorizzato a partecipare allo sciopero senza dover attivare il contingente minimo.
- c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
- d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 15 all' Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione al personale.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa de Ccnl 6/7/95, alla legge 146/90 e succ. modifiche ed integrazioni (L. 11/4/2000 n° 83) e all'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 19/09/2002

Art. 8 Consultazione

1. Oltre che le sulle materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione è preventiva anche sugli atti di natura organizzativa.
2. In tale ultima ipotesi l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione, così attivando la consultazione prevista dalla norma sopra indicata.
3. Qualora, entro 10 giorni dalla trasmissione della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

Art. 9 Lavoro straordinario

Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

Il fondo dello straordinario, per l'anno in corso, in base a quanto previsto dal CCNL e di € 41.029,00

Gli eventuali risparmi di spesa andranno ad incrementare il fondo per il sistema di classificazione.

In occasione di censimenti, consultazioni o eventi straordinari e/o eccezionali, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL può derogare a tale limite.

Il fondo così previsto viene suddiviso secondo un piano di assegnazione per settori di riferimento da calcolarsi anno per anno, tenendo conto della spesa storica e delle eventuali particolarità oggetto di note. Entro il 30 giugno di ogni anno si attiverà in sede di concertazione una verifica dell'utilizzo del lavoro straordinario da parte delle strutture, con particolare riferimento a possibili scostamenti e alle relative correzioni.

In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato solo i dipendenti possono richiedere il riposo compensativo che in ogni caso non può essere imposto.

Le prestazioni di lavoro straordinario, escluso gli interventi in reperibilità, sono autorizzate dal dirigente di settore nei limiti del contingente assegnato, con propria comunicazione scritta che attesti la motivazione del ricorso alla prestazione del lavoro straordinario, improcastinabilità della prestazione stessa e dallo stesso, e soprattutto la copertura finanziaria e successivamente liquidate con propria disposizione.

L'amministrazione ove lo straordinario venga autorizzato senza copertura finanziaria fatto salvo lo straordinario per reperibilità, provvederà al recupero della somma necessaria a carico di chi ha autorizzato, il recupero della somma non pregiudicherà ogni altro provvedimento anche di carattere disciplinare a carico del soggetto che ha provveduto ad autorizzare senza copertura finanziaria.

L'istituto del lavoro straordinario va utilizzato per assicurare gli interventi in reperibilità ed ogni altra esigenza che rivesta carattere di urgenza.

Per l'anno 2005 la quota destinata al lavoro straordinario, viene così ripartita:

SETTORE		IMPORTO	SOMMA ASSEGNATA
1	Affari generali e OO.II.	9.000,00	9.600,00
	Anagrafe	600,00	
2	Impianti Sportivi	500,00	500,00
4	Urbanistica	2.287,00	2.287,00
5	Lavori Pubblici	6.300,00	15.800,00
	Illuminazione	300,00	
	Acquedotto	3.000,00	
	Fognatura	2.000,00	
	Cimitero	4.200,00	
6	Igiene e sanità del territorio	2.642,00	2.642,00
7	Trasporto scolastico - Biblioteca	1.000,00	2.000,00
	Solidarietà Sociale	1.000,00	
VV.UU	Segnaletica	1.000,00	8.200,00
	COMANDO VV.UU.	7.200,00	
TOTALE FONDO LAVORO STRAORDINARIO			41.029,00

Ai sensi del comma 4 dell'art. 38 del CCNL 14/9/2000, che integra la disciplina dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lettera b. del CCNL 14/9/2000 incrementata del rateo 13[^] mensilità.

Fino ad eventuale diversa disciplina contrattuale per il calcolo del compenso si dovrà fare riferimento:

- a) al trattamento mensile tabellare iniziale previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1) nonchè per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3) comprensivo dell'indennità integrativa speciale già conglobata nella voce stipendio tabellare ai sensi dell'art. 29, comma 3, del ccnl 22/1/2004
- b) agli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria
- c) al rateo 13[^] mensilità.

In conseguenza di quanto sopra i compensi lordi rivalutati sono i seguenti:

Calcolo delle tariffe orarie di lavoro straordinario									
						Aliquote orarie			
Categorie e Posizioni	Tabellare al 1.1.03	I.I.S. al 1.1.03	Nuovo tabellare al 1.1.03	Assegno ad personam	Totale	base	straordinario orario diurno 15%	straordinario festivo o notturno 30%	straordinario festivo - notturno 50%
D6	—	—	24.538,60	178,78	24.717,38	14,30	16,45	18,60	21,46
D5	16.688,10	6.456,03	23.144,14	178,78	23.322,92	13,50	15,52	17,55	20,25
D4	15.555,01	6.456,03	22.011,04	178,78	22.189,82	12,84	14,77	16,69	19,26
D3	14.515,38	6.456,03	20.971,42	178,78	21.150,20	12,24	14,08	15,91	18,36
D6	—	—	24.538,60	—	24.538,60	14,20	16,33	18,46	21,30
D5	16.688,10	6.456,03	23.144,14	—	23.144,14	13,39	15,40	17,41	20,09
D4	15.555,01	6.456,03	22.011,04	—	22.011,04	12,74	14,65	16,56	19,11
D3	14.515,38	6.456,03	20.971,42	—	20.971,42	12,14	13,96	15,78	18,20
D2	12.712,94	6.456,03	19.168,97	—	19.168,97	11,09	12,76	14,42	16,64
D1	11.675,75	6.456,03	18.131,79	—	18.131,79	10,49	12,07	13,64	15,74
C5	-	-	18.826,08	—	18.826,08	10,89	12,53	14,16	16,34
C4	11.759,65	6.381,22	18.140,87	—	18.140,87	10,50	12,07	13,65	15,75
C3	11.112,16	6.381,22	17.493,38	—	17.493,38	10,12	11,64	13,16	15,19
C2	10.606,24	6.381,22	16.987,46	—	16.987,46	9,83	11,31	12,78	14,75
C1	10.142,53	6.381,22	16.523,75	—	16.523,75	9,56	11,00	12,43	14,34
B7	—	—	16.914,04	55,31	16.969,36	9,82	11,29	12,77	14,73
B6	10.229,28	6.283,54	16.512,82	55,31	16.568,13	9,59	11,03	12,46	14,38
B5	9.894,49	6.283,54	16.178,03	55,31	16.233,34	9,39	10,80	12,21	14,09
B4	9.582,32	6.283,54	15.865,85	55,31	15.921,17	9,21	10,60	11,98	13,82
B3	9.315,62	6.283,54	15.599,16	55,31	15.654,47	9,06	10,42	11,78	13,59
B7	—	—	16.914,04	—	16.914,04	9,79	11,26	12,72	14,68
B6	10.229,28	6.283,54	16.512,82	—	16.512,82	9,56	10,99	12,42	14,33
B5	9.894,49	6.283,54	16.178,03	—	16.178,03	9,36	10,77	12,17	14,04
B4	9.582,32	6.283,54	15.865,85	—	15.865,85	9,18	10,56	11,94	13,77
B3	9.315,62	6.283,54	15.599,16	—	15.599,16	9,03	10,38	11,74	13,54
B2	8.761,91	6.283,54	15.045,45	—	15.045,45	8,71	10,01	11,32	13,06
B1	8.475,01	6.283,54	14.758,55	—	14.758,55	8,54	9,82	11,10	12,81
A5	—	—	15.103,77	—	15.103,77	8,74	10,05	11,36	13,11
A4	8.549,04	6.244,15	14.793,18	—	14.793,18	8,56	9,84	11,13	12,84
A3	8.249,34	6.244,15	14.493,48	—	14.493,48	8,39	9,65	10,90	12,58
A2	7.961,20	6.244,15	14.205,35	—	14.205,35	8,22	9,45	10,69	12,33
A1	7.741,82	6.244,15	13.985,97	—	13.985,97	8,09	9,31	10,52	12,14

Art. 10
Costituzione del fondo
(art. 31 CCNL 22/1/2004)

1. Le risorse finanziarie destinate per il 2005 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate), pur costituendo unico fondo, vengono individuate con voce a parte nelle entità di seguito riportate:

A) RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'

1) art. 15 c.1 lett. a) CCNL 1/4/99	€.	803.820,00
2) art. 15 c. 1 lett. b) "	€.	0,00
3) art. 15 c. 1 lett. c) "	€.	0,00
4) risparmi da processi di riorganizz.	€.	0,00
5)art. 15 c. 1 lett. g) CCNL 1/4/1999	€	86.153,00
6) art. 15 c. 1 lett. h) "	€.	17.043,00
7) art. 15 c. 1 lett. ì)	€.	0,00
8) art. 15 c. 1 lett. j)	€.	34.322,00
9) art. 4, c. 1, CCNL 5/10/2001	€.	86.442,00
10)art. 32, c.1 CCNL 22/1/2004	€.	35.642,00
11)art. 32 c.2 e 3 CCNL 22/1/2004	€	28.744,00
12)art. 14 c. 4 CCNL 1/4/1999	€.	3.129,00
13)Dich.Congiunta n. 14 CCNL 22/1/2004	€.	19.463,00
14)Art. 4, c.2 CCNL 5/10/2001	€.	60.203,00

TOTALE A	€.	1.174.961,00

B) RISORSE CON IMPORTI AVENTI CARATTERISTICHE DI EVENTUALITA' E DI VARIABILITA'.

1) art. 15 c.1 lett. d) CCNL 1/4/99	€.	0,00
2) Economie per part-time	€.	5.509,00
3) art. 15 c. 1 lett. k)		
a) art. 16 L.R. 41/96	€.	127.664,00
b) fondo ICI	€.	110.000,00
c) fondo progettazione	€.	45.000,00
d) fondo art. 13 L.R. 17/90 VV.UU.	€.	211.116,00

TOTALE B	€.	499.289,00

TOTALE COMPLESSIVO FONDO art. 15
A + B €.

ECONOMIE ANNO 2004 (DELIB. 136/05)
DA RIUTILIZZARE ANNO 2005 €.

TOTALE SOMMA DA DISTRIBUIRE
ANNO 2005 €.

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio anche contrattista cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo verrà incrementato, con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività.

3. Per gli anni successivi, il fondo verrà rideterminato nella misura e con le modalità previste dal CCNL, nella fase di predisposizione del bilancio di previsione

4. I criteri e le modalità per l'utilizzo del fondo annuale formano oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, con scadenza annuale.

Art. 11
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo
delle risorse umane e per la produttività
Anno 2005

UTILIZZO RISORSE STABILI:

	€	1.174.961,00
FONDO "A"		
A detrarre:		
a) Oneri da reinquadramento dipendenti ex 1^ e 2^ Q.F. alla 3 e VV.UU. alla 6^ (CCNL 31/3/1999)	€.	15.648,00
b) FONDO P.E.O. anni 2000-2001 e 2002	€.	398.715,00
c) Indennità di staff. Dipendenti ex 8^Q.F. non incaricati di P.O.	€.	9.973,00
d) indennità di comparto (art. 33 ccnl 2004)	€	129.432,00

DIFFERENZA DISPONIBILE FONDO "A"	€.	621.193,00
ECONOMIE RELATIVE ALL'ANNO 2004		
	€.	54.575,00 (Delib. G.M. n. 34/2005)
		=====
totale somma disponibile fondo "A"	€.	675.768,00
e) Risorse per la retribuzione dell'indennità di posizione e risultato alle n. 14 posizioni organizzative già individuate dall'A.C.	€.	183.893,00
f) Risorse per altre finalità:		
- Turno, Rischio, Reperibilità, notturno, festivo etc.	€.	196.991,00
- Ind. Maneggio valori	€.	2.624,00
- Disagio (Cat. A-B-C-)	€.	45.969,00
- Specifiche responsabilità (Cat. A-B-C). Per quanto riguarda la categoria "B" risultano ricomprese le figure addette ad attività polifunzionali (autisti scuolabus etc..)	€.	84.016,00
g) P.E.O. anno 2005:		
STANZIATI €. 171.000,00 per progressioni nell'anno 2005 di cui €. 134.700,00 finanziati dal fondo 2005 ed €. 36.300,00 a valere sulla disponibilità delle economie realizzate, per effetto del personale dipendente collocato in pensione, sul fondo p.e.o. accantonato nel corso degli anni precedenti.	€.	134.700,00

TOTALE PARZIALE UTILIZZO FONDO "A" e)+ f)+g)	€.	648.193,00
		=====
h) DISPONIBILITA' FONDO "A" AL NETTO DELLE VOCI e), f) e g)	€.	27.575,00

UTILIZZO RISORSE VARIABILI:

	FONDO "B"	€.	499.289,00
A detrarre			
i)	Fondo art. 16 L.R. 41/96	€.	127.664,00
l)	Fondo ICI	€.	110.000,00
m)	Fondo progettazioni	€.	45.000,00
n)	Fondo Art. 13 L.R. 17/90	€.	211.116,00

TOTALE PARZIALE UTILIZZO FONDO "B"		€.	493.780,00
o) DISPONIBILITA' FONDO "B" AL NETTO DELLE VOCI i)l)m)n)			
		€.	5.509,00

TOTALI DISPONIBILITA':

DISPONIBILITA' FONDO "A"	€.	27.575,00
DISPONIBILITA' FONDO "B"	€.	5.509,00
TOTALE SOMMA DISPONIBILE PER PRODUTTIVITA' ANNO 2005 A DISPOSIZIONE DELL'A.C.		
	€.	33.084,00
=====		

Art. 12
Produttività

La gestione del fondo e l'utilizzo dello stesso avvengono con le metodologie del "sistema per budget". Il sistema di incentivazione è strettamente collegato agli obiettivi del P.E.G..

Le risorse destinate alla produttività saranno distribuite come segue:

60 % in relazione agli obiettivi Settoriali (piani di lavoro)

40 % in relazione a particolari progetti obiettivo finalizzati o strumentali

Il premio di produttività sarà erogato, in un'unica soluzione, entro e non oltre il mese di maggio dell'anno successivo.

Per i progetti strumentali il compenso sarà erogato alla conclusione dell'obiettivo.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi di cui alle lettere a) e b) determinerà l'attribuzione piena o decurtata della quota collegata.

**1) PREMIO DI PRODUTTIVITA' IN RELAZIONE
AGLI OBIETTIVI DI SETTORE (PIANI DI LAVORO)**

Per gli obiettivi di cui al punto a) il premio individuale sarà erogato secondo l'applicazione della seguente formula distributiva

CATEG.	N° DIPEND. PER CATEGORIA CHE CONTRIBUISCONO AGLI OBIETTIVI SETTORIALI	PARAMETRO CORRISPOND. ALLA CATEGORIA	A x B	INDICE DI RIPARTIZIONE 100,000 X C Σ(A x B)	IMPORTO ANNUO MEDIO GLOBALE IMP.PROG X D 100,000	COMPENSO LORDO INDIVIDUALE (E : A)
	A	B	C	D	E	F
A		121				
B1		135				
B3		156				
C		192				
D1		240				
D3		240				

Il 40% del compenso individuale, come sopra individuato verrà erogato in base all'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento degli obiettivi di Settore da realizzare;

Il 10% del compenso individuale, come sopra individuato, verrà erogato in applicazione delle fasce parametriche;

Il 50% del compenso individuale, come sopra individuato, verrà erogato sulla base dei seguenti elementi attinenti alla qualità delle prestazioni individuali.

Per la valutazione di qualità sono complessivamente a disposizione 100 punti di cui 85 sono destinati alla valutazione di quantità (raggiungimento del risultato) e 15 alla valutazione di qualità.

PRESENZA IN SERVIZIO

Il premio compete al personale assunto a tempo indeterminato che abbia almeno 70 giorni di presenza effettiva in servizio.

La quota di premio collegata alla presenza in servizio è ridotta di 1/365 per ogni giorno di assenza.

Le assenze dal servizio effettuate per le motivazioni sotto elencate non comportano la decurtazione del premio:

infortunio sul lavoro, malattia professionale, malattia per causa di servizio;

permessi per mandato politico fino a un massimo di 30 giorni all'anno;

permessi sindacali;

congedo di maternità/paternità (già astensione obbligatoria) e interdizione anticipata ai sensi del d. lgs. 151/2001;

permessi concessi ai sensi della legge 104/1992;

servizio prestato presso i seggi elettorali (presidenti, segretari, scrutatori, rappresentanti di lista);

permessi retribuiti per lutto familiare, donazione sangue o midollo, nascita figli;

permessi retribuiti per testimonianze e convocazioni dell'autorità giudiziaria quale persona informata dei fatti.

Resta inteso che ferie, recupero di lavoro straordinario e trasferte non sono da considerare assenza dal servizio.

VALUTAZIONE DI QUANTITÀ:

Realizzazione completa dell'obiettivo	punti 85
Realizzazione parziale dell'obiettivo	punti da 35 a 80
Realizzazione nulla dell'obiettivo	punti 0

VALUTAZIONE DI QUALITÀ:

Capacità di adattamento al contesto di intervento

fino a punti 5

Suggerimenti di miglioramento

fino a punti 5

Precisione delle prestazioni relative al progetto

fino a punti 5

Nel caso in cui dalla valutazione relativa alla quantità risulti la "realizzazione nulla dell'obiettivo" non si darà luogo alla liquidazione del premio collegato.

UTILIZZO QUOTE RESIDUE:

Le eventuali quote residue derivanti dall'applicazione delle percentuali relative al 40% (effettiva presenza) ed al 50% (qualità di prestazione) andranno assegnate ai dipendenti che hanno contribuito maggiormente al raggiungimento dell'obiettivo. Di ciò il Dirigente, nella redazione dell'apposita relazione illustrativa finale ne darà contezza.

Il Nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso, il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente.

ESCLUSIONI

Il premio non compete ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso.

Il premio viene sospeso, fino a giudizio definitivo, ai dipendenti nei confronti dei quali sia stato promosso procedimento disciplinare.

Nel caso in cui dalla valutazione relativa alla quantità risulti la "realizzazione nulla dell'obiettivo" non si darà luogo alla liquidazione del premio.

ASSEGNAZIONE DEL BUDGET SETTORIALE

A ciascun Settore sarà assegnato un budget complessivo da suddividere, in base alla formula distributiva sopra citata.

Per l'assegnazione del budget ad ogni Settore vengono fissati i seguenti criteri in rapporto alle categorie previste in dotazione organica tenuto conto dei criteri che hanno ispirato il nuovo ordinamento dei profili professionali dell'Ente:

A) SCALA PARAMETRALE

Cat.	A	1,21
Cat.	B1	1,35
Cat.	B3	1,56
Cat.	C	1,92
Cat.	D1	2,40
Cat.	D3	2,40

La somma dei prodotti di ciascun parametro della scala parametrica per il numero di unità appartenenti al relativo raggruppamento di categorie previste nella dotazione organica dell'Ente, determina il Totale dei Punti Categorie (PTC) riferiti al personale delle singole categorie secondo la seguente tabella:

B) CALCOLO DEI PUNTI TOTALI CATEGORIE (PTC)

Categoria	Numero dipendenti previsti nella dotazione organica	Parametri come da scala parametrica (A)	Punti Categorie
(a)	(b)	(c)	(b) x (c)
A1		1,21	
B1		1,35	
B3		1,56	
C1		1,92	
D1		2,40	
D3		2,40	
Punti Totali Categorie (PTC)			

C) CALCOLO DEL VALORE ECONOMICO PUNTO (VEP)

Il Valore Economico Punto (VEP) è dato dal rapporto tra il Fondo Totale da Ripartire e i Punti Totali Categorie (PTC)

**D) CALCOLO DELLA QUOTA PRO CAPITE
DI RIFERIMENTO (QPC).**

La quota pro capite di riferimento attribuibile a ciascun dipendente della dotazione organica dell'Ente è data dal prodotto tra il Valore Economico Punto (VEP) ed il parametro del raggruppamento nel quale è inclusa la categoria di appartenenza secondo la seguente tabella

Categoria	Parametri (P)	Valore Economico Punto (VEP)	Quota pro capite di riferimento (QPC)
(a)	(b)	(c)	(b) x (c)
A1	1,21		
B1	1,35		
B3	1,56		
C1	1,92		
D1	2,40		
D3	2,40		

E) CALCOLO DELLE RISORSE DA ASSEGNARE AL SETTORE

Categoria	Numero dipendenti previsti nella dotazione organica del Settore	Quota pro capite di riferimento (QPC)	Totale
(a)	(b)	(c)	(b) x (c)
A1			
B1			
B3			
C1			
D1			
D3			
Totale Budget al Settore			

2. - PROGETTI OBIETTIVO FINALIZZATI O STRUMENTALI

In sede di definizione del PEG, con le procedure previste dall'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno individuate per tutti i Settori i relativi obiettivi.

Gli obiettivi indicati dall'A.C. sono specifici e per il conseguimento degli stessi, partecipa l'equipe alla quale è affidata la realizzazione del progetto obiettivo.

Detti progetti vengono proposti dai Dirigenti Responsabili delle singole strutture nel rispetto delle indicazioni di massima fissate dall'Amministrazione.

I Dirigenti provvederanno a redigere gli stessi non appena avranno ricevuto da parte dell'Amministrazione comunicazione relativa agli obiettivi che la stessa intende realizzare. In tale progetti dovranno essere inseriti i contingenti destinati alla loro realizzazione e si dovrà relazionare sui criteri adottati per l'individuazione del personale scelto a far parte di detti contingenti. Per ogni settore potranno essere attivati più progetti della durata pari all'anno di riferimento o parte di esso.

I progetti dovranno essere svolti durante l'ordinario orario di lavoro.

MODALITA':

Il compenso sarà erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi di cui ai progetti specifici. Per l'individuazione del compenso individuale si applicherà la seguente formula distributiva:

CATEG.	N° DIPEND. PER CATEGORIA CHE PARTECIPANO AL PROGETTO	PARAMETRO CORRISPOND. ALLA CATEGORIA	A x B	INDICE DI RIPARTIZIONE $100,000 \times C$ $\Sigma(A \times B)$	IMPORTO ANNUO MEDIO GLOBALE $IMP.PROG \times D$ 100,000	COMPENSO LORDO INDIVIDUALE (E : A)
	A	B	C	D	E	F
A		121				
B1		135				
B3		156				
C		192				
D1		240				
D3		240				

Il 20% del compenso individuale, come sopra individuato verrà erogato in base all'effettiva presenza in servizio nel periodo in cui il progetto si intende realizzare;

Il 30% del compenso individuale, come sopra individuato, verrà erogato in applicazione delle fasce parametriche;

Il 50% del compenso individuale, come sopra individuato, verrà erogato sulla base dei seguenti elementi attinenti alla qualità delle prestazioni individuali.

Per la valutazione di qualità sono complessivamente a disposizione 100 punti di cui 85 sono destinati alla valutazione di quantità (raggiungimento del risultato) e 15 alla valutazione di qualità.

VALUTAZIONE DI QUANTITA':

Realizzazione completa dell'obiettivo	punti 85
Realizzazione parziale dell'obiettivo	punti da 35 a 80
Realizzazione nulla dell'obiettivo	punti 0

VALUTAZIONE DI QUALITA':

Capacità di adattamento al contesto di intervento	fino a punti 5
Suggerimenti di miglioramento	fino a punti 5
Precisione delle prestazioni relative al progetto	fino a punti 5

UTILIZZO QUOTE RESIDUE:

Le eventuali quote residue derivanti dall'applicazione delle percentuali relative al 20% (effettiva presenza) ed al 40% (qualità di prestazione) andranno assegnate ai dipendenti che hanno contribuito maggiormente al raggiungimento dell'obiettivo. Di ciò il Dirigente, nella redazione dell'apposita relazione illustrativa finale ne darà contezza.

I progetti obiettivi finalizzati, predisposti dai Dirigenti saranno formalizzati con atto deliberativo di Giunta Municipale di assegnazione somme che sarà trasmesso quale informazione alle OO.SS..

Alle relative erogazioni provvederanno gli stessi Dirigenti con propria disposizione.

Per gli anni futuri, i Dirigenti dovranno presentare, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, le proposte dei nuovi progetti obiettivi che intenderanno realizzare, e comunque non oltre 15 giorni dalle direttive impartite dall'Amministrazione.

3 – INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE COMANDATO

Il personale in posizione di comando presso altri Enti ha diritto al premio incentivante nella stessa misura dei dipendenti del Comune di Mazara del Vallo inquadrati nella stessa categoria.

Art. 13

Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica all'interno delle singole categorie si realizza nel limite delle risorse disponibili nello specifico fondo, previsto dal C.C.N.L.
2. I passaggi economici, all'interno delle singole categorie, non sono frutto di automatismi ma sono basati su selezioni che valutano le prestazioni e i risultati raggiunti dai singoli dipendenti.
3. Per l'anno 2005 la percentuale dei beneficianti deriverà dalla disponibilità dell'apposito fondo apposto messo a disposizione in sede di ripartizione delle risorse decentrate meglio specificato alla lettera g) del precedente art. 15;
4. I criteri di base per la valutazione del personale ai fini della progressione economica, a valere dall'anno 2005 sono i seguenti:

A) METODOLOGIA VALUTATIVA PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLA CATEGORIA "A"

- 1) L'esperienza acquisita (anzianità);
- 2) Risultati conseguiti
- 3) Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e di aggiornamento;
- 4) Impegno profuso;
- 5) Qualità della prestazione individuale resa

B) METODOLOGIA VALUTATIVA PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLE CATEGORIE "B" e "C"

- 1) L'esperienza acquisita (anzianità);
- 2) Risultati conseguiti;
- 3) Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e di aggiornamento;
- 4) Impegno profuso;
- 5) Qualità della prestazione individuale resa

C) METODOLOGIA VALUTATIVA PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLA CATEGORIA "D"

- 1) Impegno profuso;
- 2) Qualità della prestazione individuale;
- 3) Risultati conseguiti;
- 4) Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento;

Questi criteri di base devono essere esplicitati in precisi indicatori misurabili che consentano valutazioni – le più omogenee possibili – per ogni singola categoria.

La metodologia di valutazione, quindi, individua gli indicatori di risultato che possono essere distinti in:

- Indicatori di risultati comuni, validi per tutte le categorie, in quando legati alla valutazione delle prestazioni comuni a tutti i dipendenti: risultati conseguiti; qualità della prestazione individuale resa; prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento; impegno profuso;
- Indicatori di risultati specifici, definiti per ogni singola categoria legati alla valutazione della qualità delle prestazioni rese all'interno del proprio ambito di lavoro.

Per il personale in distacco sindacale, l'esperienza acquisita nel tempo decorre dalla data di assunzione, atteso che i periodi di astensione sono da considerarsi servizio effettivo.

Alla attribuzione dei valori derivanti dagli altri indicatori provvederà il Dirigente del Servizio e/o Direzione, responsabile all'atto del distacco e, in mancanza la Direzione del Personale.

La valutazione è di competenza dei Dirigenti , viene effettuata a cadenza periodica (annualmente) ed è comunicata al dipendente entro 15 giorni.

Ai fini del riscontro della metodologia adottata, viene istituita una commissione per la valutazione dell'efficacia, affidabilità, correttezza e trasparenza del metodo adottato.

I dipendenti potranno presentare delle osservazioni laddove si evidenzino carenze strutturali e/o economiche e/o strumentali e/o organizzative.

La commissione sarà costituita dal presidente della delegazione trattante, dai Dirigenti di area ed in maniera paritetica da un componente la RSU. e dai rappresentanti territoriali delle OO.SS.

La commissione ha competenze e si esprime in merito alle osservazioni presentate dai dipendenti e alle controdeduzioni dei Dirigenti . Ciò al fine del raffreddamento di eventuali conflitti.

Il parere della commissione è vincolante.

I criteri di base per la valutazione del personale ai fini dell'eventuale progressione economica sono i seguenti:

CATEGORIA “ A ”

1) Esperienza acquisita (anzianità)	valore massimo parziale	30
2) Qualità della prestazione individuale	valore massimo parziale	40
3) Risultati conseguiti	valore massimo parziale	30

VALORE MASSIMO COMPLESSIVO 100

CATEGORIA “ B e C ”

1) Esperienza acquisita (anzianità)	valore massimo parziale	20
2) Risultati conseguiti	valore massimo parziale	20
3) Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	valore massimo parziale	20
4) Impegno profuso	valore massimo parziale	10
5) qualità della prestazione individuale resa	valore massimo parziale	30

VALORE MASSIMO COMPLESSIVO 100

CATEGORIA "D"

1) Impegno profuso	valore massimo parziale	10
2) Qualità della prestazione individuale resa	valore massimo parziale	20
3) Risultati conseguiti	valore massimo parziale	40
4) Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	valore massimo parziale	30

VALORE MASSIMO COMPLESSIVO 100

ATTRIBUZIONE DEL PESO RIFERITO AD OGNI VALORE MASSIMO PARZIALE PER OGNI ELEMENTO DI VALUTAZIONE

CATEGORIA "A"

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Esperienza acquisita	30	Anzianità di servizio	10	Categoria uguale con mansioni non attinenti presso enti non del comparto	0,5 per anno o frazione superiore a 6 mesi
			15	Categoria uguale con mansioni attinenti presso enti non del comparto	1 per anno o frazione superiore a 6 mesi
			20	Categoria uguale con mansioni non attinenti presso enti di comparto	2 per anno o frazione superiore a 6 mesi
			30	Categoria uguale con mansioni attinenti presso enti del comparto	1,5 per anno o frazione superiore a 6 mesi

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Risultati Conseguiti	30	Grado di polivalenza nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza	10	Minimo ed episodico	2
				Apprezzabile	4
				Rilevante ed episodico	6
				Rilevante ed assiduo	8
				Elevato	10
		Capacità di sviluppare leadership di gruppo finalizzata all'assolvimento delle funzioni affidate	10	Scarsa	2
				Apprezzabile	4
				Rilevante	7
				Elevata	10
		Abilità a sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione	10	Scarsa	2
				Significativa	4
				Rilevante	7
Elevata	10				

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Qualità della prestazione individuale	40	Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni	10	Scarso	2
				Minimo	4
				Significativo	6
				Rilevante	8
				Massimo	10
		Capacità di adattamento operativo nell'ambito dell'intervento, alle esigenze di duttilità gestionale e ai mutamenti organizzativi	10	Scarsa	2
				Significativa	4
				Rilevante	7
				Elevata	10
		Propensione ai rapporti con l'utenza e allo sviluppo collaborativo	10	Scarsa	2
				Significativa	4
				Rilevante	7
				Elevata	10
		Capacità di iniziativa e organizzativa per la soluzione dei problemi	10	Scarsa	2
				Apprezzabile	4
				Rilevante	7
Elevata	10				

CATEGORIA "B E C"

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Esperienza acquisita	20	Anzianità	5	Categoria inferiore con mansioni non attinenti	0,5 per anno o frazione superiore a 6 mesi
			10	Categoria inferiore con mansioni attinenti	1 per anno o frazione superiore a 6 mesi
			15	Stessa categoria con mansioni non attinenti	1,5 per anno o frazione superiore a 6 mesi
			20	Stessa categoria con mansioni attinenti	2 per anno o frazione superiore a 6 mesi

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Risultati conseguiti	20	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione	20	Minimo livello di raggiungimento e di realizzazione	2
				Mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione	4
				Significativo livello di raggiungimento e di realizzazione	8
				Elevato livello di raggiungimento e di realizzazione	14
				Massimo livello di raggiungimento e di realizzazione	20

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio		
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale acquisito anche a seguito interventi formativi e di aggiornamento	20	Capacità di autonomia funzionale	10	Minima nell'ambito delle istruzioni	1		
				Minima nell'ambito delle direttive	3		
				Significativa nell'ambito delle istruzioni	5		
				Significativa nell'ambito delle direttive	7		
				Rilevante nell'ambito delle istruzioni	9		
				Rilevante nell'ambito delle direttive	10		
		Capacità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni	10			Scarsa	1
						Minima	3
						Significativa	5
						Rilevante	7
Massima	10						

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Impegno profuso	10	Grado di impegno espresso nell'assolvimento della funzione	10	Scarso	1
				Limitato	2
				Limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	3
				Significativo	4
				Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	5
				Rilevante	6
				Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	7
				Elevato	8
				Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	9
				Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	10

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Qualità della prestazione individuale resa	30	Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento della funzione	30	Scarso	4
				Limitato	8
				Limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	10
				Limitato con ottime qualità di rapporti con l'utenza	12
				Significativo	14
				Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	16
				Significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	18
				Rilevante	20
				Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	22
				Rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	24
				Elevato	26
				Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	28
				Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	30

CATEGORIA "D"

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Impegno profuso	10	Grado di impegno espresso nell'assolvimento della funzione	10	Scarso	1
				Limitato	2
				Limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	6
				Significativo	3
				Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	7
				Rilevante	4
				Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	8
				Elevato	5
				Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	9
				Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	10

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Qualità della prestazione individuale resa	20	Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento della funzione	20	Scarso	1
				Limitato	2
				Limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	9
				Significativo	3
				Significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	13
				Rilevante	4
				Rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	17
				Elevato	5
				Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	20

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Risultati conseguiti	40	Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi	10	Minimo ed episodico	2
				Minimo ed assiduo	3
				Apprezzabile ed episodico	4
				Apprezzabile ed assiduo	5
				Rilevante ed episodico	6
				Rilevante ed assiduo	7
				Elevato ed episodico	8
				Elevato ed assiduo	10
		Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	10	Scarsa con resistenza	2
				Scarsa senza resistenza	3
				Significativa senza asseccamento	4
				Significativa con asseccamento	5
				Rilevante senza partecipazione	6
				Rilevante con partecipazione	7
				Elevata senza governo	8
				Elevata con governo	10
		Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	10	Scarsa adesione oggettiva	3
				Significativa adesione passiva	4
				Significativa adesione attiva	5
				Rilevante adesione non attivamente partecipata	7
				Rilevante adesione attivamente partecipata	8
				Elevata adesione senza contributi attivi	9
				Elevata adesione con contributi attivi	10

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
SEGUE Risultati conseguiti	40	Capacità di iniziativa personale	10	Scarsa e non attivata	2
				Scarsa e attivata	3
				Apprezzabile e non impiegata	4
				Apprezzabile ed impiegata	5
				Rilevante e non sviluppata	6
				Rilevante e sviluppata	7
				Elevata e non applicata	8
				Elevata e idoneamente applicata	10

Elemento Di Valutazione	Valore Massimo Parziale	Descrittori	Punteggio Parziale	Pesi	Punteggio
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	30	Capacità di iniziativa personale	15	Scarsa	2
				Minimale	4
				Sufficiente	6
				Apprezzabile	8
				Rilevante	10
				Buona	12
				Elevata	14
				Ottima	15
		Capacità propositiva in ordine alla soluzione di problemi organizzativi	15	Scarsa	2
				Minimale	4
				Sufficiente	6
				Apprezzabile	8
				Rilevante	10
				Buona	12
Elevata	14				
Ottima	15				

Art. 14 Indennità

Al personale che svolge effettivamente mansioni riconducibili all'allegato B del DPR.347/83 in quanto esigibili in applicazione dell'art. 41 CCNL 2002-2005 viene corrisposta una indennità rideterminata in euro 30 mensili lordi.

Settore interessati:

2° Settore	Impianti Sportivi	€.	600,00
5° Settore -	LL.PP.	€.	4.000,00
	Acquedotto	€.	1.500,00
	Fognatura	€.	1.200,00
	Cimitero	€.	2.000,00
4° Settore	Urbanistica	€.	720,00
6° Settore	Igiene e Sanità del Territ.	€.	7.000,00
	Mercato Ittico	€.	1.100,00
P.M.	Segnaletica	€.	700,00

Somma assegnata € 18.820,00

TURNAZIONE

I turni sono caratterizzati dalla rotazione ciclica degli addetti in prestabilite articolazioni di orario.

I turni diurni possono essere attuati esclusivamente in strutture operative che prevedono una erogazione di servizi lavorativi per almeno 11 ore consecutive.

I turni notturni non potranno essere, di norma, superiori a 10 turni nel mese, salve le esigenze strutturali ed eccezionali.

Nel caso di orario organizzato su due, tre o quattro turni giornalieri la maggiorazione interviene solo in caso di effettiva rotazione almeno settimanale del personale impegnato nel turno.

Non spetta indennità di turno al personale che presta attività lavorativa durante la settimana nello stesso arco temporale.

Settore interessati:

2° Settore -	Servizio Impianti Sportivi	€.	5.000,00
6° Settore -	Servizio Mercato Ittico	€.	8.748,00
Comando di P.M.		€.	63.500,00

Le maggiorazioni orarie dovute per ccnl a ciascun dipendente, saranno rese note dal Servizio Trattamento Economico del personale, previa richiesta da parte dei Dirigenti dei Settori/Servizi sopra citati.

All'erogazione delle somme provvederanno i Dirigenti con propria determinazione.

Somma assegnata € 77.248,00

LAVORO NOTTURNO- FESTIVO-FESTIVO/NOTTURNO

Settori interessati

2° Settore -	Impianti Sportivi	€.	2.600,00
5° Settore -	Servizi cimiteriali	€.	600,00
6° Settore -	Servizio Igiene e sanità del territorio	€.	10.000,00
6° Settore -	Servizio Mercato Ittico	€.	2.419,00
Polizia Municipale		€.	15.850,00

Le maggiorazioni orarie dovute per ccnl a ciascun dipendente, saranno rese note dal Servizio Trattamento Economico del personale, previa richiesta da parte dei Dirigenti dei Settori/Servizi sopra citati.

All'erogazione delle somme provvederanno i Dirigenti con propria determinazione.

Somma assegnata € 31.469,00

INDENNITA' DI PRONTA REPERIBILITA'

L' Istituito della reperibilità è finalizzato ad assicurare il pronto intervento nell'ambito dei servizi comunali che, per fatti non preventivabili, richiedono particolari urgenti necessità operative e/o per qualsiasi altro motivo di pubblico interesse che si dovesse verificare in qualsiasi ora del giorno o della notte, al di fuori della normale attività di servizio.

E' obbligo del dipendente incluso nel relativo turno, di essere in grado di ricevere prontamente e costantemente per l'intero arco delle 24 ore le eventuali chiamate e di raggiungere il posto di lavoro assegnato entro 30 minuti dalla chiamata.

Ogni turno di reperibilità ha la durata di giorni sei mensili, non immediatamente ripetibile dalle stesse persone.

Il turno di servizio di pronta reperibilità è stabilito dai Dirigenti mensilmente ed il relativo ordine di servizio è reso noto al personale interessato mediante affissione all'albo dei rispettivi uffici. Copia di tale ordine di servizio sarà tempestivamente inviato dagli stessi Dirigenti agli organi competenti. Il dipendente sarà munito da parte dell'amministrazione di telefonino, il cui numero telefonico sarà comunicato a chi di dovere nelle forme di legge e nel rispetto della Privacy del dipendente.

Ogni modifica del turno, per malattia, congedo o altri motivi, sarà disposta dai dirigenti interessati che provvederanno, alla sostituzione del dipendente impedito.

La reperibilità è remunerata con indennità pari a € 10,33 per 12 ore al giorno ed è raddoppiata in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata, in tal caso, del 10%.

Le ferie, le malattie ed ogni altro motivo di assenza dal servizio del personale inserito nel turno, non dà diritto ad alcun compenso.

In caso di intervento operativo del dipendente, prestato al di fuori del normale orario di servizio, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, è compito del più alto in grado di Q.F. Accettarsi delle prestazioni e comunicarle a chi di competenza. Solo a richiesta del dipendente dette ore possono essere compensate con riposo. Il pagamento della prestazione in ore straordinarie non vengono cumulate nel tetto delle ore di lavoro straordinario previste dalla vigente normativa.

Il dipendente che, essendo in servizio di reperibilità, risulti non reperibile nei modi precedentemente previsti, perde il diritto al compenso maturato per l'intero turno e, salvo giustificato motivo, è soggetto a provvedimento disciplinare.

All'erogazione delle somme, provvederanno i Dirigenti con propria disposizione, entro la prima decade di ogni mese successivo al turno di reperibilità.

Il servizio di reperibilità previsto dal presente accordo è obbligatorio e sarà assicurato dal personale normalmente impegnato nei vari servizi. Sono esclusi i dipendenti che non svolgono i compiti propri della Q.F. posseduta per distacco in altri uffici comunali per l'espletamento di servizi che non rientrano fra i compiti di istituto dei settori interessati, o per qualsiasi altra causa non svolgono i compiti della Q.F. Rivestita.

Con riferimento ai servizi viene individuato il seguente contingente di personale da impiegare per assicurare la "pronta reperibilità":

Settore 5° LL.PP. : N° 1 squadra a settimana non superiore a n° 4 unità - € 21.500,00

“ “ (Uff. Acquedotto) N° 2 unità per assicurare l'approvvigionamento idrico, limitatamente alle giornate di Sabato e Domenica € 5.000,00;

“ “ (Cimitero) N° 1 squadra a settimana non superiore a N° 2 unità - € 9.000,00;

Settore 4° Urbanistica -€ 754,00

Settore 6° (Igiene e Sanità del Territorio) N° 1 squadra a settimana non superiore a N° 4 unità € 14400,00;

Comando VV.UU. N° 1 squadra a settimana non superiore a 4 unità - 16.500,00.

1° Settore (Stato Civile) N° 1 unità (Stato Civile) limitatamente alla giornata di Domenica. - € 2.300,00

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa rinvio alle norme contrattuali, regolamentari e legislative vigenti in materia.

Somma assegnata € 69.454,00

Art. 15
Attività disagiate

INDENNITA' DI DISAGIO

L'indennità di disagio serve a remunerare condizioni di lavoro particolarmente gravose o che comportano quotidianamente al lavoratore costi fisici o finanziari aggiuntivi rispetto ad altri lavoratori di pari categoria. A tal fine l'indennità di disagio viene erogata per remunerare:

- a) particolari articolazioni di orario di lavoro ossia orari quotidiani di sei ore da effettuarsi, per esigenze di servizio, in maniera frazionata, entro le 10 ore giornaliere, tra la fascia antimeridiana e pomeridiana, con programmazione del servizio almeno a cadenza settimanale;
- b) orari di lavoro giornalieri che particolari esigenze di servizio prevedono in maniera continua e ricorrente, con l'inizio dell'attività lavorativa in fascia oraria a cavallo tra quella diurna e quella notturna;
- c) situazioni di servizio che comportino attività lavorativa per sette giorni settimanali con l'onere per gli addetti ai servizi di assicurare l'attività lavorativa stessa nei giorni di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali;
- d) situazioni che comportino oneri a seguito dell'assegnazione dei lavoratori in sedi di servizio non servite da mezzi pubblici.

Le tipologie di disagio individuate non sono cumulabili. Sulla scorta dei disagi testè individuati sono riportate qui di seguito le figure professionali che beneficeranno di detta indennità:

V – VI - SETTORE

- Operatori tecnici, Esecutori Tecnici Specializzati ;
- Operatori tecnici, Operatori generici ed Esecutori Tecnici Specializzati in servizio presso il cimitero comunale;
- Operatori tecnici Ufficio Acquedotto;
- Operatori tecnici in servizio presso il mercato ittico.

I - VII SETTORE

- Autisti scuolabus.

III e IV SETTORE

- Addetti agli sportelli dell'Ufficio Anagrafe e dell'Ufficio Tributi

La predetta indennità di disagio verrà altresì corrisposta, previa certificazione del proprio dirigente, al personale che opera nei vari settori in maniera professionale e continuativa su video-terminali, CED, personal computers e su macchine da scrivere a video scrittura con schermo alfanumerico con carico di lavoro di almeno 4 ore giornaliere.

Nel rispetto delle previsioni contrattuali (art. 17 –comma 2° lett. e), l'indennità di disagio è estesa alle categorie A, B e C, nella misura di €. 1,032 giornaliera di effettiva presenza in servizio.

Somma assegnata € 45.969,00

Art.16
Area delle posizioni organizzative

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8 – 11 del Ccnl di classificazione, come modificati dagli artt. 10 e 11 e 15 del ccnl 22/1/2004 l'A.C. Individuerà le posizioni organizzative secondo criteri di cui al ccnl

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi per le posizioni organizzative sono:

- Conferiti dai Dirigenti, o nel caso di enti privi di dirigenza dall'amministrazione per un periodo di cinque anni, non è ammesso il frazionamento del anzidetto periodo, possono essere rinnovati; possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, per mutamenti organizzativi o a seguito di accertamenti di risultati negativi dell'attività svolta dai dipendenti.

- Gli incarichi continuano a produrre effetto in caso di cambio di amministrazione per elezione o per commissariamento, se non revocati entro trenta giorni dal nuovo insediamento si intendono rinnovati per un ulteriore periodo di anni cinque
- La valutazione sui risultati delle attività del personale chiamato a ricoprire le posizioni organizzative è annuale.
- La valutazione positiva dà anche titolo all'assegnazione della retribuzione di risultato;
- In caso di valutazione negativa o di revoca anticipata dell'incarico il dipendente ha diritto di essere sentito in contraddittorio prima della formulazione della valutazione.
- La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità e il dipendente resta inquadrato nella categoria e nel profilo di appartenenza.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il trattamento economico accessorio del personale chiamato a ricoprire una posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e da quella di risultato. Tale trattamento assorbe le competenze accessorie, le indennità e lo straordinario previsti dal precedente contratto, con esclusione dello straordinario per calamità naturali (art 40 ccnl 22 01 2004) e di compensi previsti da specifiche leggi. La retribuzione di posizione è graduata in rapporto alle posizioni organizzative preventivamente ed autonomamente individuate dall'Ente.

L'atto deliberativo di istituzione delle posizioni organizzative dovrà essere trasmesso per "l'informazione", alle OO.SS. Che potranno richiedere la concertazione secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

Somma assegnata € 183.893,00 comprensiva dell'indennità di staff al personale di cat. D3

Art. 17 Incarichi di responsabilità

I compensi previsti dall'art. 17, 2° comma, lett. f) CCNL 1/4/1999, in quanto destinati a remunerare responsabilità specifiche, possono essere attribuiti unicamente a dipendenti cui sono affidati compiti che implicano responsabilità diversificate e maggiori rispetto a quelle della generalità del personale di pari categoria.

Si conviene, pertanto, che detti compensi vengano attribuiti sulla base dei seguenti criteri:

- per il personale di cat. B, a dipendenti cui è affidato il compito di coordinare operativamente un gruppo di almeno 5 dipendenti di categoria pari o inferiore;
- per il personale di categoria C, ai dipendenti cui è conferita la responsabilità di almeno 3 procedimenti semplici e 1 procedimento complesso, ovvero la responsabilità di almeno 5 procedimenti semplici o di almeno 3 procedimenti complessi (tali si considerano quelli che richiedono particolare competenza e applicazione per studio e approfondimento ovvero quelli in cui sono coinvolti interessi economici dell'ente o di terzi di valore superiore a € 125.000,00);
- per il personale di categoria "D", ai dipendenti che oltre alla responsabilità diretta di almeno quattro procedimenti complessi, sono incaricati di funzioni di supporto al Dirigente o Responsabile di P.O. che prevedano il coordinamento e la supervisione dell'attività procedimentale di almeno cinque dipendenti di cat. C.
- Per i dipendenti di categoria B, C o D che siano incaricati in modo permanente di svolgere l'attività di segretario in commissioni o collegi, anche al di fuori del normale orario di servizio;

Si conviene tra le parti di parametrare per categoria l'importo del compenso in questione, secondo il seguente ordine:

- Personale di categoria B, € 1.000,00;
- Personale di categoria C, € 1.250,00;
- Personale di categoria D, € 1.500,00;

Si conviene che, annualmente, si procederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Per l'erogazione degli stessi sarà assegnato ai Dirigenti un apposito budget che gli stessi provvederanno a corrispondere al personale individuato sulla base dei criteri prima indicati.

Ai sensi dell'art. 36, comma 2, del CCNL 22/1/2004, è riconosciuto apposito compenso annuo al personale delle categorie B, C, e D al quale siano attribuite con atto formale del Dirigente specifiche responsabilità correlate alla qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficio Elettorale, Responsabile dei Tributi, nonché per compensare compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti all'ufficio relazioni con il pubblico, agli

archivisti informatici, ovvero le funzioni di ufficiale giudiziario affidate ai messi notificatori, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale della Protezione Civile.

Si conviene che il compenso sia parametrato in relazione alla categoria di appartenenza come segue:

- Personale di Categoria B € 175,00
- Personale di Categoria C € 240,00
- Personale di Categoria D € 300,00

La sua corresponsione deve essere preceduta da apposito atto formale di incarico e può essere cumulata ad altro compenso per responsabilità specifica che abbia titolo oggettivamente diverso.

Per quanto riguarda la categoria "B" in essa risultano ricomprese le figure addette ad attività polifunzionali (autisti scuolabus etc..)

Somme assegnate per l'anno 2005:

1° Settore	€ 15.763,00
2° Settore	€ 4.126,00
3° Settore	€ 6.873,00
4° Settore	€ 19.049,00
5° Settore	€ 7.566,00
6° Settore	€ 4.639,00
7° Settore	€ 9.968,00
P.M.	€ 16.032,00

Totale somma assegnata € 84.016,00

Art. 18

Incentivi derivanti da norme legislative

1. Le parti concordano di rinviare ad una distinta sessione negoziale, la definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ed in particolare:

- a) art. 18 - L. 109/94 e successive modifiche (progettazione ed atti di pianificazione) - € 45.000,00;
- b) art. 21 - L.R. 41/93 (Barriere architettoniche) - € 0,00;
- c) art. 208, comma 4 - D. Lgs. 285/92 (Codice della Strada) € 0,00;
- d) art. 43, commi da 1 a 5 - L. 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, contributi su prestazioni non obbligatorie, risparmi di gestione su budget del singolo Settore) - € 0,00;
- e) altri previsti da specifiche norme (Recupero ICI – Incentivi Ufficio Tributi e art. 17 L.R. 17/90 VV.UU.) - € 321.116,00;

2. Il CCDI di cui al comma precedente dovrà stabilire l'esclusione dalla produttività collettiva, qualora dall'impegno nelle attività sopra specificate derivino compensi di entità significativa.

3. I criteri definiti nel CCDI di cui al comma 1 sono recepiti dall'Amministrazione, ove previsto, con propri atti, anche di natura regolamentare.

4. INCENTIVI Art. 16 L.R. 41/96

Preso atto che le risorse da destinare a tale istituto ammontano per l'anno 2005 a € 127.664,00, si concorda quanto segue che costituisce PIANO PER MIGLIORAMENTO DELLA EFFICIENZA DEI SERVIZI ANNO 2005 e seguenti:

PREMESSO

- che l'art. 16 della L.R. 12/11/1996, n° 41 stabilisce che al fine di consentire il miglioramento dell'efficienza dei servizi, anche in relazione alle funzioni decentrate con le leggi regionali, gli enti locali istituiscono nei propri bilanci un fondo finalizzato all'ammodernamento ed al miglioramento dei servizi;
- che la dotazione finanziaria del fondo è determinata con l'attribuzione al fondo medesimo di una quota pari al 4% di tutte le risorse economiche impegnate per trasferimento a qualsiasi titolo in favore degli EE.LL., a carico del bilancio della Regione nel penultimo anno precedente con eccezione dei fondi relativi al pagamento salari e stipendi;
- che il miglioramento dei servizi dovrà essere realizzato attraverso l'adozione da parte degli Enti Locali di un apposito piano per il quale sarà prevista la effettiva partecipazione del personale;
- che adottato il piano, previa contrattazione decentrata gli enti locali erogano a favore del personale che partecipa un incentivo economico di importo fino al 60% di quello stabilito dall'art. 13 della L.R. N° 17/90;
- che per il personale appartenente alla ex 3^a e 4^a Q.F ora Cat. A e B1, l'incentivo sarà commisurato rispettivamente all' 80% e 90% dell'importo base spettante alla ex 5^a Q.F. ora Cat. B3;

- che per il calcolo degli importi da destinare a tutto il personale dipendente, Il Servizio Personale è incaricato a predisporre apposito prospetto contabile;

PIANO

“INCREMENTO DELLA PRESENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE DIPENDENTE”

Il progetto, incentivando la presenza in servizio del personale dipendente, ivi compreso il personale in comando proveniente da Amministrazioni stesso comparto, distaccato dalla Regione Sicilia, escluso il personale L.S.U. e RESAIS, rende a favorire un miglioramento operativo dell'intera struttura in termini di efficienza e di efficacia. Lo stesso progetto mira, infatti, ad incrementare le ore effettive lavorate e, di conseguenza, ad elevare l'indice generale di produttività dell'Ente.

MODALITA' DI EROGAZIONE COMPENSO

A tutto il personale, come sopra individuato, che partecipa alla realizzazione del succitato piano, sarà corrisposto l'incentivo economico nella misura indicata nel prospetto contabile in base alla effettiva presenza in servizio, partendo da una base teorica pari a 365 giorni annui con in detrazione tutte le assenze ad eccezione di FERIE, ASSENZE PER MALATTIA CAUSA DI SERVIZIO/INFORTUNI, ASSENZE PER PARTECIPAZIONE A CORSI DI AGGIORNAMENTO, ASSENZE PER MALATTIE DOCUMENTATE CON CERTIFICAZIONE DI RICOVERO E/O CONSEGUENTI AL RICOVERO.

Le somme residue non erogate, in conseguenza all'applicazione delle detrazioni sopra elencate, saranno comunque ridistribuite ai dipendenti che nell'anno non avranno superato gg. 30 di malattia.

In caso di cessazione dal servizio o di assunzione nel corso dell'anno, il compenso è corrisposto in 12mi, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

L'indennità di presenza verrà erogata con disposizione del Dirigente Servizio Personale, previa predisposizione del prospetto contabile sopradetto e rilevazione delle giornate di assenza come sopra evidenziate.

Si conviene che il personale che risulterà incaricato di posizioni organizzative, beneficerà del compenso limitatamente alla quota stabilita dalla L.R. 41/96 quindi con esclusione di altre risorse incrementanti lo stesso fondo. Somma assegnata per l'anno 2005 €. 127.664,00

5. I dipendenti che usufruiscono delle incentivazioni di cui al presente articolo o da altre incentivazioni previste da specifiche disposizione di legge, anche cofinanziati o finanziati integralmente da altre istituzioni, con esclusione delle incentivazioni di cui all'art. 16 della L.R. 41/96, nel caso in cui gli impegni per le relative attività incentivate costituiscano componente di rilevante entità, non possono far parte dei gruppi di lavoro incaricati dello svolgimento di progetti obiettivo finalizzati e strumentali di cui all'art. 16 del presente contratto. La partecipazione è invece consentita quando l'impegno per le predette attività incentivate costituisca componente marginale e di lieve entità.

Art. 19

Compensi “una Tantum” per trasferimenti

1. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art. 44 della L. 449/97 e dell'art. 34 del D. Lgs. 29/93, nonché quelli correlati al trasferimento o delega di funzioni, al personale interessato verrà erogato un compenso una tantum, tenuto conto in particolare del disagio derivante dalla distanza fra la propria abitazione e la nuova sede di lavoro, nella misura di seguito specificata, calcolata con le modalità previste per l'indennità sostitutiva del preavviso:

- a) Dipendenti con anzianità fino a 5 anni – n° 2 mensilità di retribuzione;
- b) Dipendenti con anzianità fino a 10anni – n° 3 mensilità di retribuzione;
- c) Dipendenti con anzianità fino a 10 anni – n° 4 mensilità di retribuzione;

2. Detti compensi non gravano sul fondo di cui l'art. 31 del CCNL 22.1.2004 Ma saranno a carico nel Bilancio Comunale.

3.

Art. 20
Maneggio Valori

Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

da	€ 250,00	a € 5.000,00	€ 0,52
da	€ 5.000,00	a € 10.000,00	€ 0,77
da	€ 10.001,00	a € 20.000,00	€ 1,03
da	€ 20.001,00	a € 40.000,00	€ 1,29
oltre	€ 40.000,00		€ 1,55

Per valori di cassa si intendono denaro contante, marche da bollo, diritti di segreteria. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.

L'indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale. Per l'anno 2005 si assegnano:

- 1) 5° Settore LL.PP. € 300,00
- 2) 6° Settore Mercato Ittico € 824,00
- 3) P.M. € 1.500,00

Somma assegnata € 2.624,00

Art. 21
Formazione

Le parti convengono di rinviare ad una distinta sessione negoziale da tenersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente ccdi la contrattazione del piano di formazione che dovrà innanzitutto prevedere la formazione 626/94 e si danno atto che fino alla completa realizzazione di detta formazione non potranno essere autorizzati altri corsi formativi e/o partecipazioni a formazione di qualsiasi natura.

Art. 22
Igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro
Linee di indirizzo e criteri

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente. L'Amministrazione in raccordo con il Responsabile per la Sicurezza, con il Rappresentante dei Lavoratori, (quest'ultimi qualora non individuato dall'R.S.U., saranno individuati autonomamente dall'A.C.) predisporrà una relazione esaustiva sull'argomento. Gli interventi di formazione ed informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo di garantire una sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione. Il piano sanitario, predisposto dal "Medico Competente" sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

Una volta realizzata la formazione di base, annualmente sarà predisposta in regime di convenzione esclusivamente con enti di formazione non risultanti iscritti quale ditta alla CCIA un corso di aggiornamento e richiamo delle norme che preveda anche un test finale.

Art. 23
**Implicazione in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità
dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti
organizzativi, tecnologiche, e della domanda di servizi**

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'Ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richieste ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia in ambito tecnologico che formativo. Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo, che i profili professionali.

2. Prima dell'adozione dei provvedimenti, l'Amministrazione avvia la fase di consultazione prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 29/93.

Nella consultazione sarà verificata l'eventuale necessità di aprire una specifica sessione negoziale, per una opportuna disciplina dei relativi istituti contrattuali.

Art. 24
Pari opportunità

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

Art 25
Progressione verticale

1. Le parti, preso atto della disciplina di classificazione del personale concordano in ordine a quanto segue:

- le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore dovranno essere riferite alla professionalità acquisita all'interno dell'ente.

- annualmente, in sede di presentazione del bilancio di previsione, l'amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti nella dotazione organica dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario,

- per le selezioni interne si prescinde dal possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dell'esterno per il posto da coprire, fatti salvi i titoli professionali previsti dalle vigenti norme;

gli eventuali titoli posseduti saranno titoli valutabili ma mai titoli di accesso.

- le selezioni dovranno essere basate sulla valutazione del curriculum del candidato, tenendo conto dell'attività svolta.

Ove si dovesse procedere alla valutazione di titoli di studio si procederà al fine di evitare equivoci con i criteri stabiliti dalla normativa regionale.

Art 26
Monitoraggio e verifica

1. Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente ccdd, si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dell'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro e che sarà composta:

Parte Pubblica:

- 1) Segretario Generale/Direttore Dirigente
- 2) Dirigente 1° Settore -Affari Generali
- 3) Dirigente 2° Settore -Gestione e Organizzazione Risorse Umane
- 4) Dirigente 3° Settore -Economico Finanziario
- 5) Dirigente 5° Settore - LL.PP.

Parte Sindacale:

- 1) CGIL "Territoriale o delegato
- 2) CISL "Territoriale" o delegato
- 3) UIL "Territoriale" o delegato
- 4) CSA "Territoriale o delegato
- 5) DICCAP "Territoriale o delegato

la stessa sarà convocata entro 5 giorni dalla richiesta scritta e motivata di una delle parti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che tutte le economie relative agli anni pregressi sono finanziate nel modo seguente:

1) La presuntiva somma di euro 63.000,00 va a finanziare eventuale salario accessorio anno 2004 ivi compresi i progetti obiettivi;

2) la somma di euro 7000,00 va a finanziare ancora l'indennità di responsabilità:

€. 77.016,00

€. 7.000,00

=====

€. 84.016,00

3) Per l'anno 2006 le parti concordano che non verranno finanziati progetti obiettivi se la relativa somma non verrà concordata in sede di contrattazione decentrata.