

COMUNE DI MARCIANA MARINA

PROVINCIA DI LIVORNO

**Autorizzazione alla sottoscrizione
Delibera G.C. n. 76 del 13/07/2001**

PIATTAFORMA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE - COMPARTO AA.LL.

ART. 1 - Campo di applicazione

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

ART. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale di lavoro concerne il periodo 01.04.1999 - 31.12.2001 fatte salve le clausole già espresse dal CCNL 1998/2001 e quelle che deriveranno dalla contrattazione nazionale per il biennio 2000/2001.

Gli effetti del presente Contratto e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno successivo alla data di stipula, 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'applicazione del successivo.

ART. 3 - 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.

ART. 4 - Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si pone i seguenti obiettivi:

- Incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi,
- Miglioramento delle condizioni di lavoro,
- Crescita professionale del personale;

ed è strutturato su tre livelli:

[Handwritten signatures and initials]

- m) - le parti stabiliscono che prima dell'approvazione del bilancio, entro il 31 ottobre di ciascun anno, siano concordate le risorse aggiuntive di cui all'art. 15 del CCNL
- n) - i Regolamenti da approvare per le parti che incidono sul personale;
- o) - gli incarichi esterni sostitutivi di figure professionali presenti in dotazione organica e coperte da dipendenti a tempo indeterminato

ART. 5 - Prevenzione e sicurezza

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

Quindi, oltre a procedere speditamente all'elezione degli RLS, è opportuno che le piattaforme contrattuali aziendali rivendichino in accordo con gli RLS :

- la piena applicazione delle norme legislative in materia di prevenzione e di modifiche strutturali e di dotazioni strumentali ai fini di migliorare le condizioni di lavoro per i dipendenti e di fruizione dei servizi per i cittadini.

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.

Le parti concordano che qualora segnalato dal RLS, verrà attivata prontamente la ricognizione puntuale di tutte le problematiche per poi programmare tempi e modalità di intervento risanatorio.

ART. 6 - Orario di lavoro

L'applicazione dell'art. 22 - c. 1 - 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.

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

Le parti concordano di mantenere l'orario flessibile che viene fissato nella fascia oraria 7,00-8,00 per tutto il personale compatibilmente con le esigenze di servizio al rispetto della quale sono tenuti tutti i lavoratori ad eccezione del personale pendolare. La fascia di flessibilità non è operativa per il servizio da prestare al pubblico o per particolari e/o eccezionali circostanze quali le consultazioni elettorali e simili.

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.

Per il PIR
Per il PIR
Per il PIR
Per il PIR
Per il PIR

A) - La determinazione del quantum delle indennità di posizione avviene attraverso la pesatura dei seguenti criteri:

AUTONOMIA - COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE - INTERRELAZIONE - RESPONSABILITA'

Per AUTONOMIA si intende :

- possibilità di agire senza sottoposizione a controllo preventivo ma con il solo obbligo di resoconto al termine del lavoro (relazione finale).
- incidenza del controllo sull'esercizio dell'attività (se è continuo o saltuario).
- sottoposizione del percorso a preventiva approvazione.
- esercizio di attività in via esclusiva e continuativa dietro specifica delega del Sindaco nelle materie allo stesso demandate in qualità di Ufficiale di Governo.

Per COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE si intende:

- quantità delle risorse attribuite alla posizione organizzativa.
- quantità e qualità del personale assegnato (categoria professionale).
- tipologia delle attività professionali affidate.

Per RESPONSABILITA' si intende:

- rilevanza dell'obiettivo affidato.
- coordinamento del personale assegnato con riferimento a: :
 - personale esecutivo.
 - personale professionalizzato.
- tipologia degli atti di competenza.
- rilevanza degli atti di competenza (quanto impegnano l'Amministrazione all'esterno).
- rilevanza e frequenza di studi e percorsi svolti all'esterno.

Per INTERRELAZIONE si intende:

- ricorrenza e tipologia della relazione con gli altri Settori dell'Ente:
 - a chi è utile l'elaborazione prodotta.
 - di cosa si ha bisogno per produrla.
 - quanta parte dell'attività è da dedicare agli incontri con altre strutture.
- ricorrenza e tipologia di relazioni con altri Enti:
 - quanta parte del lavoro va confrontata con Enti dello stesso livello.
 - quanta parte del lavoro richiede il rapporto con Enti di livello superiore (Regione, Provincia, Comune capoluogo).
- ricorrenza e tipologia della relazione diretta con l'esterno.

La somma dei pesi assegnati a ciascun criterio determinerà la rilevanza delle funzioni attribuite e di conseguenza il valore economico dell'indennità di posizione spettante rispetto al range proposto dal CCNL per la classificazione del personale.

Qualora si rendesse necessario individuare ulteriori posizioni organizzative, per quanto riguarda i criteri indicati dall'art. 9, comma 2, del CCNL sulla classificazione del personale le parti concordano che:

- requisiti culturali sono:

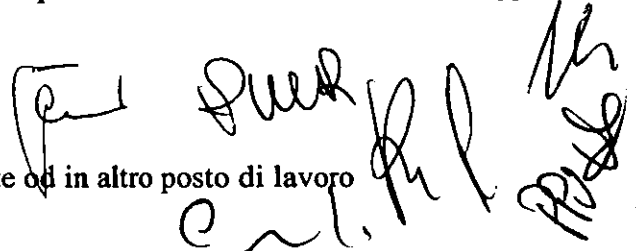
- titolo di studio, particolarmente nei casi in cui sia richiesta alta professionalità e specializzazione
- conoscenze acquisite nell'esercizio delle attività svolte

- attitudini e capacità professionali sono rappresentate dalle capacità e dall'orientamento che il soggetto ha posto nello svolgimento dell'attività lavorativa

- esperienza acquisita rilevabile:

dal curriculum professionale

dall'attività prestata in posizioni di lavoro analoghe nell'Ente od in altro posto di lavoro



Le parti convengono che in sede di prima applicazione, al fine di consentire al nucleo di valutazione di effettuare le dovute valutazioni, l'indennità di posizione verrà mantenuta per tutti i responsabili dei servizi oggi individuati nella medesima misura di Lit. 15.500.000 incrementata dalle indennità di trattamento di salario accessorio da ciascuno percepite nell'anno 2000. Inoltre dovrà procedersi ad una ricognizione delle indennità che sono state erroneamente non corrisposte e che dovranno pertanto essere considerate per la determinazione delle indennità che oggi vengono assorbite e che vanno ad incrementare l'indennità di posizione.

B) - La retribuzione di risultato è finalizzata a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione fornita.

La determinazione del quantum avviene attraverso la valutazione della prestazione secondo le caratteristiche della metodologia prevista dal Nucleo di valutazione ed avvalendosi, per quanto possibile, dei dati forniti dal controllo di gestione interno attraverso la pesatura dei seguenti criteri:

- a) - capacità di gestire il proprio tempo di lavoro con riferimento all'espletamento del carico di lavoro ordinario comunque assegnato..... 20%,
- b) - capacità nel promuovere la qualità dei servizi..... 30%,
- c) - capacità nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali..... 30%,
- d) - qualità dell'apporto personale specifico..... 20%.

ART. 9 - Formazione e aggiornamento

Le parti riconoscono nella Formazione del personale lo strumento insostituibile per sostenere i processi di innovazione organizzativa, di qualificazione dei servizi e di crescita professionale del lavoro.

A questo fine le Amministrazioni si impegnano a stanziare per la formazione il previsto 1% della spesa complessiva per il personale ai fini di programmare la formazione attraverso tre tipologie di intervento:

ADDESTRAMENTO - AGGIORNAMENTO - FORMAZIONE

La formazione deve svilupparsi sui seguenti obiettivi:

- rendere più flessibile la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori
- recuperare gli aspetti culturali e motivazionali del lavoro pubblico in generale e delle specifiche funzioni dell'Ente
- accrescere la visione dell'Ente come sistema integrato e dare consapevolezza del sistema di relazione che lo regolano
- accompagnare in modo finalizzato i processi di modificazione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi
- aumentare i saperi di base e consentire l'acquisizione di nuove competenze specifiche
- sviluppare capacità comunicative e relazionali in coerenza con il superamento delle rigidità di modelli organizzativi tradizionali a favore di modelli cooperativi che valorizzino l'interazione nei gruppi di lavoro e con gli utenti
- accrescere le capacità organizzative per rafforzare il grado di autonomia e di gestione dentro i processi lavorativi.

Le parti concordano che il coordinamento della formazione del personale venga affidato al Comitato Operativo.



Il piano formativo sarà successivamente sottoposto al confronto di tipo concertativo alla delegazione rappresentativa aziendale.

La partecipazione al processo formativo ed il risultato della verifica finale saranno prioritariamente rilevanti nel sistema individuato per la progressione orizzontale dei lavoratori.

ART. 10 - Incentivazione di produttività

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

Le Amministrazioni si impegnano 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.

Le parti convengono nel ritenere che i livelli di produttività ed efficienza raggiunti attraverso il sistema di incentivazione precedentemente adottato giustificano le quantità economiche erogate ai lavoratori e pertanto concordano di consolidare, attraverso una erogazione mensilizzata una quota rilevante di quanto ad oggi erogato.

Le quantità economiche non consolidate saranno reimpiegate per il riconoscimento di nuovi obiettivi di produttività attribuiti e riscontrati sulla base di una sempre maggiore e migliore sviluppo dell'attività programmata che insieme al piano di lavoro annuale può proporre progetti speciali che abbiano come obiettivo lo snellimento di procedure, l'incremento del rendimento e lo sviluppo dei servizi.

L'attività sui progetti dovrà essere eseguita prevalentemente al di fuori dell'orario di lavoro. (1)

Le risorse destinate all'istituto della produttività dovranno essere distribuite tenendo conto sia del raggiungimento collettivo dell'obiettivo previsto dal piano di lavoro che degli apporti individuali, attraverso un sistema di valutazione basato su criteri oggettivi, preventivamente concordati e comunicati al lavoratore.

Dovranno altresì essere previsti momenti di verifica intermedia in modo da intervenire orientando il lavoro nel caso si siano verificati scostamenti rispetto agli obiettivi finali.

L'incentivazione alla produttività potrà vedere la destinazione di risorse più cospicue verso quei servizi o settori che non dovessero essere interessati da processi di qualificazione del personale.

(1) - In corsivo le modifiche apportate in sede di autorizzazione alla sottoscrizione - giusta delibera G.C. n. 76/13.7.2001.

ART. 11 - Risorse per le politiche di sviluppo

A decorrere dall' 01/01/1999 sono annualmente destinate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività le risorse seguenti:

- | |
|--|
| a) gli importi dei fondi di cui all'art. 3 1, comma 2, lettere b), c), d) ed e) dei CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della I. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 3 1, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati; |
| b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti; |

*Rh
A. S.*

Tommaso P. S.

c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 dei CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quelle derivante dalla applicazione del CCNL;
d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;
f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;
g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;
h) le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
i) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore esistenti;
j) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;
k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17
l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni
m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.
TOTALE FONDO ANNO 2001.....Lit. 89.185.000 (*)
(*) - Importo previsto per l'intero anno 2001 da cui occorre dedurre quanto già erogato alla data odierna

ART. 12 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

L'utilizzo delle risorse di cui all'art. 11 precedente, da rideterminarsi in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale, è il seguente:

	ANNO 2001
a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 dei CCNL del nuovo ordinamento professionale;	22291,02 £. 43.161.428 (*)
b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 dei CCNL del nuovo ordinamento professionale; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15 dei CCNL 98/2001, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio	129118 £. 2.500.000 (*)
c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 CCNL del nuovo dei ordinamento professionale;	£. -
d) pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) dei DPR 268/1987, dall'art. 28 dei dPR 347/1983, dall'art. 49 dei dPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;	16584,25 £. 32.111.572 (*)
e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;	3024,38 £. 5.856.000 (*)
f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, compensare altresì specifiche professionalità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina dell' art. 17 lett. f) del CCNL ;	£. -

C ~ V

g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL.	£. 2869,55
h) erogare compensi per lavoro straordinario	£. 5.556.000 (*)
T O T A L E	
(*) - Importi previsto per l'intero anno 2001 da cui occorre dedurre quanto già erogato alla data odierna	£. 89.185.000 (*)

Le risorse di cui alla lettera c) precedente, sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.95 a tutto il personale della ex qualifica 8^a che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del nuovo ordinamento professionale.

Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL detto NOP.

Le risorse del fondo di cui al comma 1 lett. b) precedente sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale come successivamente disciplinato dall'art. 18.

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

Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 1 precedente sono disciplinati dalle disposizioni in vigore.

Le somme relative alla lettera g) del comma 1 precedente sono costituite dagli stanziamenti previsti in bilancio che, specifiche disposizioni di legge, finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. L'utilizzo di tali somme sarà attuato nel rispetto delle leggi di riferimento. Il fondo di cui alla lett. a) finalizzato a retribuire la produttività viene incrementato di una quota pari al 10% quale quota relativa alla partecipazione di tutto il personale alla realizzazione dei progetti di lavoro.

Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge 449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs. 29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, l'ente può prevedere, a seguito di accordi specifici, la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio.

ART. 13 - Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

Il fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi, di cui all'art. 12 - comma 1 - lettera a del presente contratto, è suddiviso in due parti:

- il 40% per progetti o programmi riguardanti una quota limitata di personale;
- il 60% per remunerare il livello di produttività individuale

Sara' utilizzato come disposto al successivo art 14.

Art. 14 - Collegamento tra produttività ed incentivi

La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1998/2001, è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali/quantitativo

[Handwritten signatures and initials]

servizi. Dal 1° Gennaio 1999, le parti convengono nel ritenere che i livelli di produttività ed efficienza raggiunti attraverso il sistema di incentivazione precedentemente adottato giustificano le quantità economiche erogate ai lavoratori e pertanto concordano di riconoscere quale produttività individuale, attraverso un'erogazione mensilizzata, una quota pari all'importo corrispondente all'80% del 60% del fondo produttività collettiva 1998. La somma così calcolata andrà suddivisa fra i dipendenti in misura uguale, il diritto si matura al compimento del primo anno di servizio. Le assenze superiori a 90 giorni saranno conguagliate a fine anno solare. (1)

Il restante importo di cui alla lett. a) dell'art. 12 sarà impiegato per il riconoscimento di nuovi obiettivi di produttività attribuiti e riscontrati sulla base di un sempre maggiore e migliore sviluppo dell'attività programmata, con progetti speciali che abbiano come obiettivo lo snellimento di procedure, l'incremento di rendimento e lo sviluppo dei servizi. La tempistica rimane quella dell'accordo vigente.

L'attività sui progetti dovrà essere programmata ed eseguita in orario di lavoro.

Le risorse destinate all'istituto della p. dovranno essere distribuite tenendo conto sia del raggiungimento collettivo dell'obiettivo previsto dal piano di lavoro, sia degli apporti individuali, attraverso un sistema di valutazione basato su criteri oggettivi, preventivamente concordati e comunicati al lavoratore. Tali risorse in via preventiva sono distribuite per budgets di settore.

(1) - In corsivo le modifiche apportate in sede di autorizzazione alla sottoscrizione - giusta delibera G.C. n. 76/13.7.2001.

Art. 15 - Fondo per lo straordinario

Il fondo per lo straordinario è utilizzato a fare data dal 01/01/1999. Esso è stabilito nella misura di Lit. 5.556.000 per l'anno 2001 e soggetto alle variazioni di legge.

Esso è utilizzato soltanto per fronteggiare situazioni straordinarie e particolari situazioni di lavoro. Si ribadisce la necessità del pagamento nella mensilità successiva

Le tariffe dello straordinario sono stabilite dall'art. 16 del D.P.R. 268/87.

ART. 16 - Fondo per particolari condizioni di disagio, pericolo e danno

Il fondo costituito per il pagamento delle indennità di cui all'ex art. 6 - comma 2° lett. c) e d) del D.P.R. 333/1990 è determinato in L. 32.111.572

Il fondo così costituito finanzia:

- indennità di turno	L. 11.393.066,
- reperibilità	L. 5.002.435,
- rischio	L. 14.873.071,
- maneggio valori	L. 843.000,
- Totale	L. 32.111.572.

Dette indennità restano disciplinate dagli articoli 11, 13 e 34 del D.P.R. 268/87 e dall' art. 28 del D.P.R. 347/83 compreso le indennità di rischio previste nel contratto bis del 14 settembre 2000.

Vengono altresì individuate e ridefinite per quanto riguarda l'istituto contrattuale della reperibilità le seguenti aree di pronto intervento:

- Servizio illuminazione pubblica e impiantistica, viabilità (Ufficio tecnico),
- Servizio Stato Civile.

[Handwritten signatures and initials]

Vengono individuati e ridefiniti per quanto riguarda l'istituto contrattuale della turnazione i seguenti servizi:

- Servizio polizia municipale.

Per quanto riguarda l'indennità di maneggio valori vengono individuati i seguenti servizi per gli importi giornalieri a fianco di ciascuno indicati:

- Polizia municipale Lit. 3.000,
- Economato " 3.000,
- Anagrafe " 1.000.

ART. 17 - Nuovo sistema di classificazione del personale del comparto regioni ed autonomie locali

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

Il nuovo sistema di classificazione rappresenta quindi un utile strumento capace di misurare il 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.

Si conviene inoltre che la nuova classificazione non può rappresentare il ripristino di vecchi automatismi e proprio per dargli il giusto significato le Amministrazioni si impegnano a sottoporre al più presto al confronto con i soggetti sindacali il proprio modello organizzativo utile sia per l'analisi finalizzata all'istituzione delle posizioni organizzative che per la gestione dello sviluppo professionale di tutto il personale.

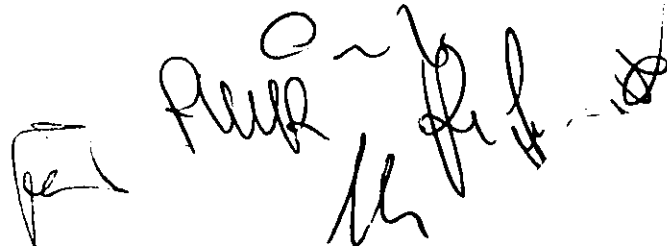
Le parti concordano che la piena applicazione delle disposizioni del CCNL è assicurata con i seguenti passaggi:

- 1 - ridefinizione della struttura dell'Ente e della sua organizzazione di lavoro
- 2 - individuazione dei nuovi profili professionali e collocazione degli stessi all'interno delle nuove categorie
- 3 - valutazione delle specifiche esigenze qualitative e quantitative di personale
- 4 - individuazione delle priorità di intervento sulla organizzazione del lavoro e dei servizi
- 5 - determinazione del piano occupazionale
- 6 - individuazione dei necessari processi formativi o di arricchimento professionale.

Una volta messo a punto il percorso di cui sopra ed attraverso il corretto utilizzo del sistema di formazione, potranno essere applicate le procedure per gestire il sistema di progressione economica orizzontale.

PRIMA FASE

La prima fase di applicazione della riforma ordinamentale dovrà tenere presente la situazione venutasi a creare stante l'applicazione di sistemi percentuali rigidi di inquadramento, contrattualmente individuati, che di fatto hanno impedito il corretto riconoscimento della crescita professionale di tutti i lavoratori.



Come pure dovremo tenere presente che solo oggi abbiamo a disposizione una tipologia contrattuale che ci consente di apprezzare l'arricchimento professionale che l'attività lavorativa può aver prodotto.

Attraverso un apposito processo di formazione, che implichi la partecipazione di tutti i lavoratori, mirato al riposizionamento degli stessi rispetto all'attività che sono chiamati a svolgere, al valore della medesima, ed allo sviluppo delle interrelazioni che comporta, dovremo conseguire un giusto riallineamento economico rispetto all'esercizio di pari attività.

Successivamente, per ogni nuovo lavoratore che sarà assunto, verrà costruito un percorso formativo, della durata di sei mesi estendibili a massimo un anno, utile all'acquisizione piena della conoscenza dei sistemi organizzativi e delle procedure del settore presso il quale sarà indirizzato. Il periodo di prova è compreso nel periodo formativo.

La formazione del soggetto sarà affidata ad n lavoratore, a tal fine formato, appartenente all'articolazione presso la quale il nuovo assunto sarà indirizzato.

La verifica finale del periodo di formazione consentirà al nuovo lavoratore l'acquisizione della posizione economica superiore.

PERCORSO A REGIME

Lo sviluppo dell'attività lavorativa si collega allo sviluppo dell'attività affidata a ciascuna articolazione organizzativa.

ART. 18 - Progressione economica orizzontale

Le parti stabiliscono che ai fini della selezione per l'assegnazione delle categorie progressive orizzontali si osservino i criteri seguenti:

- a) - sia selezionato personale che alla data del 31.12.1998 si trovava in servizio presso l'ente con anzianità di 1 anno per la prima posizione economica e con anzianità di 2 anni per le progressioni successive.
- b) - sia assegnato un punteggio per servizio pari a: Cat. B 40% - Cat. C 30% - Cat. D 20%.
- c) - sia assegnato un punteggio per i titoli culturali: Cat. B 15% - Cat. C 25% - Cat. D 25%.
- d) - sia assegnato un punteggio per i titoli professionali: Cat. B 25% - Cat. C 20% - Cat. D 20%.
- e) - sia assegnato un punteggio per valutazione dei dirigenti: Cat. B 20% - Cat. C 25% - Cat. D 35%.

Per l'attribuzione del punteggio valgono le determinazioni prescritte dall'allegato "A".

Le graduatorie per l'assegnazione della progressione economica orizzontale sono stabilite anno per anno e gli effetti giuridici ed economici decorrono sempre *dal 1° giorno del mese successivo alla maturazione del diritto*, anche se le procedure amministrative sono perfezionate successivamente. La valutazione del personale e' presentata al Nucleo di valutazione che si avvarrà della collaborazione del Comitato Operativo. Le schede di valutazione saranno trasmesse ai dipendenti interessati. (1)

Le risorse assegnate alla formazione professionale non fanno carico sulle risorse da assegnare alla progressione economica orizzontale.

C. M. P. M. R. M. R. M. R.

CRITERI DI SELEZIONE

Categoria "B"

SERVIZIO – massimo 40 punti

- Anzianità: ogni anno o frazione superiore a 6 mesi... punti 2 ... fino ad un massimo di.....35 punti,
- Funzioni o mansioni superiori formalmente attribuite: frazione oltre 6 mesi..... 2 punti,
- Idoneità a concorsi: punti 0,5 ognuna fino ad un massimo..... 3 punti.

CULTURALI – massimo 15 punti

- Diploma di laurea.....15 punti,
- Titolo di studio di diploma di scuola media superiore.....12 punti,
- Qualifica professionale triennale..... 8 punti,
- Titolo di studio di scuola media dell'obbligo..... 5 punti.

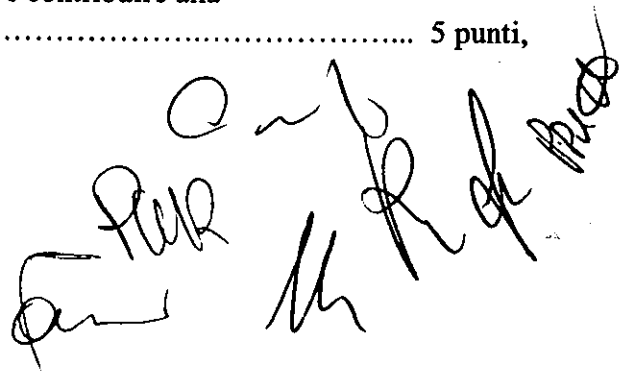
PROFESSIONALI – massimo 25 punti

- Attestato di mestiere o professionale inerente alla professionalità coperta risultante da libretto di lavoro o attestato rilasciato da ente pubblico o privato legalmente riconosciuto... 6 punti,
- Patenti professionali..... 6 punti,
- Corsi di formazione:
 - corsi punti 0,5 giorno fino ad un massimo di10 punti,
 - esami finali punti 1,00 ad esame fino ad un massimo di 3 punti,

In fase di prima applicazione si valutano fino a 5 punti per partecipazione a corsi.

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE – massimo 20 punti

- precisione e qualità della prestazioni svolte..... 5 punti,
- capacità di adattamento operativo al contesto d'intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di cambiamenti organizzativi..... 5 punti,
- orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi..... 5 punti,
- capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi..... 5 punti,



CRITERI DI SELEZIONE

Categoria "C"

SERVIZIO – massimo 30 punti

- Anzianità: ogni anno o frazione superiore a 6 mesi... punti 2 ... fino ad un massimo di....25 punti,
- Funzioni o mansioni superiori formalmente attribuite: frazione oltre 6 mesi..... 2 punti,
- Idoneità a concorsi stessa categoria o superiore: punti 0,5 ognuna fino ad un massimo..... 3 punti.

CULTURALI – massimo 25 punti

- Titolo di studio di diploma di laurea:
 - voto 110 e lode.....25 punti,
 - voto 106 – 110.....24 punti,
 - voto 101 – 105.....21 punti,
 - voto fino a 100.....18 punti,
- Titolo di diploma di laurea breve.....14 punti,
- Titolo di studio di diploma scuola media superiore:
 - voto 55 – 60.....10 punti,
 - voto 49 – 54..... 8 punti,
 - voto 42 – 48..... 7 punti,
 - voto 36 – 41..... 5 punti,
- Titolo qualifica professionale triennale.....3 punti.

PROFESSIONALI – massimo 20 punti

- Attestato di mestiere o professionale inerente alla professionalità coperta risultante da libretto di lavoro o attestato rilasciato da ente pubblico o privato legalmente riconosciuto... 6 punti,
- Iscrizione ad albo professionale..... 2 punti,
- Corsi di formazione:
 - corsi punti 0,5 giorno fino ad un massimo di12 punti,
 - esami finali punti 1,00|ad esame fino|ad un massimo di 3 punti,

In fase di prima applicazione si valutano fino a 5 punti per partecipazione a corsi.

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE – massimo 25 punti

- precisione e qualità della prestazioni svolte.....6,25 punti,
- capacità di adattamento operativo al contesto d'intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di cambiamenti organizzativi.....6,25 punti,
- orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi.....6,25 punti,
- capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi.....6,25 punti,

