

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002 / 2005

Premesso che:

- a) in data 29.3.2006 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale del **Comune di Sarego (VI)**, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005;
- b) il Collegio dei revisori, con nota del 12.4.2006, ha attestato la compatibilità dei costi contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 4, comma 3, del CCNL 1.4.1999);
- c) con deliberazione n. 54 di reg., del 18.5.2006, la Giunta comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Il giorno 13.7.2006, alle ore 15.30, presso il **Comune di Sarego (VI)**, ha avuto luogo l'incontro fra le delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999:

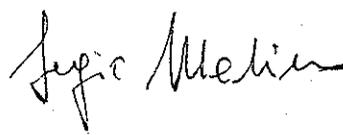
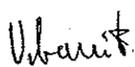
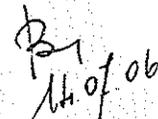
## per la Parte Pubblica:

- Sorrentino dott ssa Maddalena - Segretario comunale - Presidente delegazione

## per la Parte Sindacale:

- i componenti la R.S.U.
  - Brun Carlo Cardo
  
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
  - CGIL FP - Merendino Sergio
  - CISL FPS - /
  - UIL FPL - /
  - CSA - Urbani Francesco
  - DICCAP - /

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** relativo al personale dipendente del **Comune di Sarego (VI)**, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005

**CAPO I**  
**OBIETTIVI**  
**RELAZIONI SINDACALI**  
**PARTECIPAZIONE**

*Art. 1*  
*Obiettivi*

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito denominato CCDI, si applica al personale a tempo indeterminato e, con le modalità eventualmente specificate per i singoli istituti, al personale a tempo determinato

*Art. 2*  
*Relazioni sindacali*  
(artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7 8 1998)

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal d. lgs. 165/2001 e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), nonché dai Contratti Collettivi Nazionali Quadro (CCNQ) vigenti, attraverso la concertazione, la contrattazione, la consultazione e l'informazione.
2. I contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti sono distribuiti, a cura dell'Amministrazione, a tutti i dipendenti in servizio, nonché ai nuovi assunti, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.
3. Presso la Struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali sono conservati i contratti collettivi decentrati e tutti i relativi documenti, ai quali hanno accesso, senza particolari formalità, i soggetti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva decentrata
4. L'Amministrazione garantisce lo svolgimento delle attività sindacali ed assicura ai soggetti sindacali i diritti previsti dai contratti collettivi nazionali e decentrati, nonché dalle altre norme vigenti in materia.
5. Le parti, per la trasmissione della documentazione non riservata, ed ove possibile, utilizzano la posta elettronica, il fax ovvero la trasmissione della documentazione su supporto magnetico
6. I contratti collettivi decentrati integrativi, nonché i verbali degli incontri, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.

*N. De G...*

*Stefano Meloni*

*Ubertini F.*

*16.07.2006*

7. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente C.C.D.I., l'Amministrazione assicura:
  - a) l'utilizzo di una bacheca sindacale;
  - b) l'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi.
8. Per l'esercizio delle attività sindacali i soggetti sindacali utilizzano distacchi, aspettative e permessi sindacali, secondo le procedure e con le modalità previste dai contratti collettivi vigenti in materia.
9. Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti è quantificato annualmente secondo quanto previsto dal C.C.N.Q. 7/8/1998, e successive modifiche e integrazioni. La gestione di tale monte ore viene comunicata ed è affidata ai soggetti sindacali competenti.
10. Nell'utilizzo dei permessi sindacali dovrà essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente interessato. A tal fine, i soggetti sindacali competenti presentano, con preavviso di tre giorni lavorativi, la richiesta di permesso sindacale al responsabile dell'Area alla quale è assegnato il dirigente sindacale interessato. Qualora quest'ultimo rivesta il ruolo di responsabile di Area, la relativa richiesta viene presentata al Segretario comunale.
11. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene motivatamente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

### *Art. 3*

#### **Consultazione**

(art. 7, c. 4, CCNL 1/4/1999)

1. La consultazione è attivata dall'Amministrazione, attraverso l'informazione preventiva sugli atti di natura organizzativa di cui all'art. 6, comma 1, del d. lgs. 165/2001, e successive modifiche e integrazioni.
2. L'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti di cui al comma 1, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione.
3. Le modalità, le procedure ed i termini di attivazione e di conclusione della consultazione, sono conformati alla vigente normativa del CCNL che disciplina l'istituto della concertazione.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
16.07.2006

*Art. 4*  
**Pari opportunità**  
(art. 4, c. 2, lett. g, CCNL 1.4.1999)

1. Le parti sono impegnate a dare attuazione all'art. 19 del CCNL successivo 14.9.2000.
2. Considerate le difficoltà che incontrano gli Enti di minori dimensioni ad attivare e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità, le parti concordano di demandare ad uno specifico accordo fra i Comuni limitrofi aderenti, le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL ed una rappresentanza delle R.S.U. per ogni singola Amministrazione aderente, la costituzione di un unico Comitato. Con tale soluzione potranno essere concretamente perseguiti gli obiettivi indicati dal CCNL.
3. Entro 30 giorni dall'avvenuta costituzione del Comitato di cui al comma 1 del presente articolo, sarà avviato un progetto di azioni positive di pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale femminile, con particolare riferimento:
  - a) agli orari di lavoro;
  - b) all'accesso ed alle modalità di svolgimento dei corsi di formazione;
  - c) al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, tra un processo che tenda ad evitare assegnazioni di mansioni, in via permanente, aventi carattere discriminatorio e prive di ogni possibile evoluzione professionale.
4. Analogamente, le parti concordano di procedere per la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

**CAPO II**

**MODALITÀ DI UTILIZZO  
DELLE RISORSE FINANZIARIE**

*Art. 5*  
**Risorse decentrate**  
(art. 31, CCNL 22.1.2004)

1. L'Amministrazione, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del CCNL 22.1.2004, ha quantificato complessivamente, per gli anni 2004 e 2005, le risorse decentrate. I relativi prospetti vengono allegati al presente accordo (Allegati A1 e A2).
2. La quantificazione delle risorse decentrate, fatti salvi eventuali ulteriori incrementi derivanti dall'applicazione del CCNL per il biennio economico 2004 - 2005, dovrà tenere conto anche di eventuali processi di trasferimento di funzioni e di personale dall'Amministrazione, di assunzioni a tempo determinato ovvero di processi di riorganizzazione. Pertanto, in caso di mobilità d'ufficio del personale, in uscita, le risorse decentrate verranno proporzionalmente ridotte in misura corrispondente.



- 3 Per gli anni 2004 e 2005, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, e sulla base della disciplina ivi contenuta, la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate sono specificate negli allegati prospetti (Allegati B/1 e B/2)
- 4 Qualora intervengono modifiche di natura organizzativa dalle quali consegue una diversa ripartizione delle risorse decentrate, prima della liquidazione dei compensi incentivanti la produttività l'Amministrazione trasmette alle Rappresentanze sindacali i prospetti di cui al comma precedente, definitivamente aggiornati.

#### *Art. 6*

#### *Criteria generali relativi ai sistemi di incentivazione sulla base di obiettivi e programmi; criteri generali delle metodologie di valutazione*

(art. 4, c. 2, lett. b, CCNL 1.4.1999)

1. I sistemi di incentivazione si realizzano attraverso la verifica della realizzazione di obiettivi, misurabile anche attraverso indicatori di tipo numerico, rivolti alla quantità ed alla qualità dei servizi erogati, all'innovazione ed all'incremento della produttività.
2. Gli obiettivi vengono definiti con gli strumenti di programmazione e di bilancio, attraverso l'azione propositiva dei responsabili delle strutture di vertice, ricercando e favorendo la massima condivisione, a tutti i livelli. Da tali obiettivi, formalmente attribuiti ai Responsabili di Area, vengono da questi ultimi fatti discendere gli obiettivi individuali, ovvero di gruppo per centro di costo, valorizzando la capacità propositiva dei rispettivi collaboratori.
3. Gli obiettivi sono programmati, raggiungibili e modificabili, e sono comunicati anche attraverso conferenze di servizio. Gli obiettivi sono verificabili sia nel corso che alla fine dell'anno.
4. La metodologia di valutazione tiene conto degli apporti individuali, valutando in particolare l'orientamento all'utenza, la disponibilità all'innovazione, la partecipazione fattiva e propositiva.
5. La valutazione viene effettuata con riferimento alle prestazioni ed ai risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione, tenuto anche conto dei comportamenti organizzativi.
6. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione.
7. La valutazione viene effettuata annualmente: per i Responsabili di Area con le modalità previste dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e per il restante personale dai rispettivi Responsabili di Area. Con cadenza semestrale, entro il mese di luglio, viene effettuato il colloquio individuale per la verifica intermedia, il cui risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione, predisposta dall'Amministrazione e allegata al presente CCDI (Allegato C). Nella medesima scheda il dipendente può riportare proprie osservazioni sintetiche. Con le stesse modalità viene effettuata la valutazione finale e la relativa scheda viene consegnata, entro il mese di febbraio, al singolo dipendente.

*D. J. S.*

*Fazio Merello Urbani*

*14/07/2004*

8. Per entrambe le sessioni di valutazione, la scheda viene firmata sia dal valutatore che dal valutato.

#### Art. 7

#### *Criteria di ripartizione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi*

(art 4, c. 2, lett b, CCNL 14.1999)

1. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura direttamente proporzionale al grado di raggiungimento dei risultati
2. Le giornate di effettiva presenza in servizio non costituiscono elemento diretto di valutazione.
3. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati esclusivamente al personale che abbia conseguito una valutazione non inferiore a 50 / 100.
4. Al personale che abbia conseguito una valutazione che da titolo alla corresponsione dei compensi incentivanti, questi vengono erogati secondo la seguente parametrizzazione:
  - a) valutazione da 50 a 70 / 100 - par. 100;
  - b) " " 71 " 90 / 100 - " 150;
  - c) " " 91 " 100 / 100 - " 200.
5. Fermo restando il disposto di cui al comma 2 del presente articolo, ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività, la quota del fondo a ciò destinata viene ripartita con riferimento alla quantità di personale assegnato alle diverse Aree, con l'esclusione dei responsabili delle Aree medesime, conteggiando i mesi di effettiva presenza registrata nell'anno di riferimento. A tal fine vengono considerate anche le assenze per infortunio sul lavoro, per singoli periodi di assenza per malattia di durata superiore a venti giorni, quelle relative al periodo obbligatorio per maternità, nonché tutte le altre assenze retribuite. Conseguentemente, nella valutazione individuale verrà considerato anche il maggiore coinvolgimento nel perseguimento degli obiettivi da parte del personale che abbia un minore tasso di assenteismo.
6. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.
7. I criteri e le modalità previsti dall'art 6 e dal presente articolo si applicano a partire dall'1.1.2006.

#### Art. 8

#### *Indennità di rischio*

(art 37, c 1, CCNL 14.9.2000 - art 41, CCNL 22.1.2004)

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate con riferimento alle figure professionali di seguito indicate:
  - a) Autista scuolabus;
  - b) Esecutore tecnico - operaio;

*D. Longo* *Fazio* *Martin* *Abuini* *Fr.* *26.07.2006*

c) Cuoco

2. L'indennità di rischio viene corrisposta, nella misura prevista dal vigente CCNL, alle figure professionali indicate al precedente comma.
3. I profili professionali destinatari dell'indennità di rischio e le risorse, previste su base annua per tale finalità, sono individuati nei termini seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Importo
Autista scuolabus	1	360,00
Esecutore tecnico - operaio	3	1.080,00
Cuoco	1	360,00
<b>Totali</b>	<b>5</b>	<b>1.800,00</b>

4. Qualora vengano meno le condizioni che costituiscono il presupposto per l'erogazione dell'indennità di rischio, anche ad un singolo dipendente, il responsabile dell'Area cui il dipendente medesimo è assegnato ne dà formale comunicazione all'Ufficio personale, che provvede conseguentemente agli adempimenti di competenza

#### Art. 9

#### Indennità maneggio valori

(art. 36, c. 1, CCNL 14/9/2000)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, ivi compresi i sostituti formalmente incaricati, viene corrisposta, a cadenza mensile, l'indennità di cui al presente articolo, proporzionata all'ammontare medio mensile dei valori maneggiati
2. La misura dell'indennità di cui al comma precedente viene fissata in € 1,30 per ogni giornata lavorativa e per le sole giornate nelle quali detto personale è effettivamente adibito a tali servizi.
3. Il responsabile della struttura competente adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione dell'indennità
4. Ai fini della liquidazione, il responsabile di cui al comma precedente trasmette al competente ufficio la rendicontazione mensile delle spettanze
5. Le figure professionali destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo, i valori medi mensili e le risorse, previste su base annua per tale finalità, sono individuati nei termini seguenti:

Servizio	Profilo professionale	n. addetti	Importo
Anagrafe / Stato civ.	Istruttore amministrativo	1	300,00
Economato	Istruttore amministrativo	1	300,00
<b>Totali</b>		<b>2</b>	<b>600,00</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
M. Of. 2006

**Art. 10**

**Compensi per attività disagiate**

*Fattispecie criteri valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art 17 comma 2 lett e) CCNL 1.4.1999 (art. 4, c. 2, lett. c, CCNL 1.4.1999)*

1. Alle figure professionali che svolgono attività in condizioni particolarmente disagiate, viene corrisposto il relativo compenso, nella misura di € 30,00 mensili.
2. All'atto della sottoscrizione del presente accordo, ai fini di cui al precedente comma viene individuata l'unica figura dell'autista scuolabus, limitatamente al periodo relativo all'anno scolastico.
3. Al personale non in servizio, che si renda disponibile ad effettuare interventi di emergenza, viene corrisposto un compenso, nella misura di € 35,00 per ogni intervento effettuato. I compensi di cui al presente comma vengono corrisposti a cadenza mensile, previa rendicontazione del responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente interessato

**Art. 11**

**Compensi per specifiche responsabilità**

*Fattispecie criteri valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art 17 comma 2 lett f) CCNL 1.4.1999 (art 4, c. 2, lett. c, CCNL 1.4.1999)*

1. Al dipendente incaricato di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero di funzioni di coordinamento, sulla base di un atto formale, adottato dal responsabile dell'Area di appartenenza in conformità alle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, viene erogato il relativo compenso, nella misura di € 1.000,00 annui lordi, liquidati mensilmente in dodicesimi.
2. I medesimi compensi cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
3. Per la corresponsione dei compensi previsti dal presente articolo, il fondo viene incrementato con le risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999.

**Art. 12**

**Compensi per specifiche funzioni**

*Fattispecie criteri valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art 17 comma 2 lett i) CCNL 1.4.1999 (art.36, c. 2, CCNL 22.1.2004)*

1. I responsabili delle Aree, per le rispettive competenze e sulla base degli atti di indirizzo della Giunta comunale, adottano i provvedimenti per il conferimento di specifiche funzioni, nell'ipotesi che tali funzioni non siano connaturate alla posizione di lavoro rivestita.
2. I compensi correlati alle funzioni conferite, nei valori indicati nel presente articolo, vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza

*N. D. S. - F. P. - U. - 11/07/06*



- b) 15% al fondo generale per la produttività.
8. I compensi derivanti dall'applicazione del presente articolo vengono liquidati, per la parte relativa alle lett. a) e b) del precedente comma, di volta in volta ed a seguito di rendicontazione, da effettuarsi con le modalità attuative delle specifiche disposizioni emanate dall'Amministrazione.
9. I criteri oggettivi indicati al comma 4, nonché le modalità attuative indicate al precedente comma del presente articolo vengono definiti in una apposita direttiva, che viene adottata previa informazione seguita da incontro con le Rappresentanze sindacali.
10. Sull'ammontare complessivo dei compensi incentivanti di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo viene operata una detrazione, nella misura percentuale di cui al comma 7, lett. b), del presente articolo. Le risorse derivanti da tale detrazione confluiscono nel fondo generale per la produttività.

*Art. 14*

*Compensi incentivanti ex art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999*

1. Le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, per gli effetti correlati all'incremento dei servizi o all'attivazione di nuove attività, pur non avendo le caratteristiche della stabilità nel tempo, possono essere confermate di anno in anno, anche per la medesima entità del finanziamento, a condizione che vengano puntualmente confermati e realizzati gli obiettivi di miglioramento dei servizi o di implementazione delle nuove attività.
2. Per le finalità indicate al precedente comma, viene attivato il seguente percorso:
- elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, che consenta di individuare gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Il progetto deve contenere elementi di certezza che consentano la quantificazione e la verifica, oltre che la giustificazione dell'esistenza di un interesse oggettivo sulla utilizzazione di risorse dell'Ente;
  - inserimento dell'importo del finanziamento in bilancio, in sede di approvazione o di successiva variazione, da parte del Consiglio comunale. Il relativo importo deve essere rapportato all'entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi, in misura direttamente proporzionale ad una parametrizzazione standard ordinaria;
  - verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso una relazione del responsabile di Area, dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di miglioramento prefissati;
  - erogazione dei previsti incentivi economici al personale, sulla base dei criteri indicati al comma 7 del precedente art. 13.
3. La disciplina contenuta nel presente articolo viene applicata anche ai progetti in corso o conclusi prima dell'entrata in vigore del presente accordo

*A. Liguori*

*Fugio Arli - Abani &*

*16/07/02*

*Art. 15*

*Programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione*

(art. 4, c. 2, lett. d, CCNL 1.4.1999)

1. La formazione del personale rappresenta presupposto imprescindibile per l'accrescimento professionale delle risorse umane. I programmi delle attività di formazione vengono definiti in modo da favorire, in un arco di tempo pluriennale, il coinvolgimento di tutto il personale, privilegiando i responsabili di procedimenti ed i responsabili di istruttoria
2. Gli interventi formativi sono direttamente collegati alle attività lavorative ed ai processi di organizzazione dell'Ente. La formazione costituisce elemento di valutazione per la progressione economica nella categoria, a condizione che a tutti i dipendenti della medesima categoria sia stata offerta pari possibilità di aggiornamento.
3. La formazione dovrà privilegiare obiettivi di operatività nei diversi campi, favorendo i seguenti ambiti di intervento:
  - a) diffusione della cultura e delle metodologie finalizzate al controllo interno di gestione;
  - b) sviluppo di profili di managerialità, al fine di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - c) approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
  - d) esercizio dei vari compiti in rapporto diretto con gli utenti, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche";
  - e) conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute ed igiene nei luoghi di lavoro;
  - f) prevenzione degli infortuni e sicurezza dei lavori a rischio, con particolare riguardo al d. lgs. 626/1994 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del responsabile della sicurezza;
  - g) specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neo assunto;
  - h) acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - i) apprendimento nuove procedure informatiche.
4. I programmi annuali o pluriennali delle attività formative vengono approvati previo confronto con le Rappresentanze sindacali

*Art. 16*

*Linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili*

(art. 4, c. 2, lett. e, CCNL 1.4.1999)

1. L'Amministrazione, in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che comportano particolare esposizione a rischi, o che prestano la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

*N. D. G. ffo. M. A.*

*Urban T.*

*B. V. 16.07.99*

2. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e si impegna a realizzare un piano pluriennale di formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti, in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 17**

***Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti  
in conseguenza alle innovazioni degli assetti organizzativi,  
tecnologiche e della domanda di servizi***

(art 4, c 2, lett. f, CCNL 1.4.1999)

1. In sede di avvio degli adempimenti necessari per le finalità di cui al presente articolo, vengono specificate le ricadute che si producono sull'organizzazione del lavoro e sulle varie professionalità interessate.
2. Prima dell'adozione dei provvedimenti, l'Amministrazione avvia la fase di consultazione prevista dall'art. 6 del d. lgs 165/2001.
3. Qualora, in sede di consultazione, emergano ricadute sui diversi istituti contrattuali, sarà avviata una specifica sessione di contrattazione decentrata integrativa

**Art. 18**

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

(art 4, c 2, lett. m, CCNL 1.4.1999)

1. Premesso che l'orario di lavoro dev'essere funzionale rispetto all'orario di servizio, l'articolazione degli orari delle diverse strutture viene definita sulla base dei seguenti criteri generali:
  - a) garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dell'utenza;
  - b) favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio, personale o familiare;
  - c) articolazione flessibile dell'orario di servizio, compatibilmente con le esigenze di funzionalità delle diverse strutture;
  - d) prestazione giornaliera, di norma, non frazionata in più di due periodi, salvo particolari servizi per i quali tale criterio non sia applicabile.

**Art. 19**

***Completamento ed integrazione dei criteri  
per la progressione economica all'interno della categoria***

(art 16, c. 1, CCNL 31.3.1999)

1. La progressione economica all'interno della categoria viene effettuata attraverso una procedura selettiva interna. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCDI annuale, avvia il relativo procedimento, che deve

*h. J. Sin*      *ffo. rli - abau. f.*      *P. J.*  
*14.01.02*

essere portato a conclusione entro 30 giorni.

2. La selezione viene effettuata con le modalità definite nella sessione annuale di contrattazione decentrata ed entro i limiti degli stanziamenti previsti nel fondo.
3. Il requisito di ammissione alla procedura selettiva viene fissato in due anni di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica in godimento all'ultimo giorno del mese antecedente l'avvio del procedimento, nonché dal punteggio minimo di 80/100 nella valutazione dell'anno precedente. Nei confronti del personale assunto per trasferimento da altra amministrazione, che viene ammesso per la prima volta alla procedura di cui al presente articolo, la valutazione viene effettuata con riferimento al periodo di servizio prestato presso il Comune di Sarego prima dell'avvio della selezione medesima.
4. Fermi restando i criteri previsti dall'art. 5, comma 2, del CCNL 31.3 1999, la progressione economica all'interno della categoria si realizza attraverso gli ulteriori criteri di seguito indicati:
  - a) per i passaggi all'interno della categoria A, nonché per i passaggi alla prima posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C:
    1. esperienza acquisita - punti 20. Per ogni anno di servizio punti 2, escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione;
    2. arricchimento professionale - punti 30.  
Formazione: per ogni corso di formazione frequentato nell'ultimo biennio, attinente al profilo professionale posseduto, con durata:
      - fino a 10 ore = punti 2;
      - da 11 a 30 ore = punti 4;
      - oltre 30 ore = punti 6.Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio viene raddoppiato;
    3. mansioni superiori - punti 10. Per ogni mese di servizio prestato, nell'ultimo biennio, con il conferimento formale di mansioni proprie della categoria superiore = punti 1;
    4. valutazione - punti 40. Vengono attribuiti punti 2 per ogni punto superiore agli 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente;
  - b) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categorie B e C:
    1. arricchimento professionale - punti 30  
Formazione: per ogni corso di formazione frequentato nell'ultimo biennio, attinente il profilo professionale posseduto, con durata:
      - fino a 10 ore = punti 2;
      - da 11 a 30 ore = punti 4;
      - oltre 30 ore = punti 6Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio viene raddoppiato;
    2. mansioni superiori: punti 10. Per ogni mese di servizio prestato, nell'ultimo biennio, con il conferimento formale di mansioni proprie della categoria superiore = punti 1;
    3. valutazione - punti 60. Vengono attribuiti punti 3 per ogni punto superiore agli 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente;
  - c) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per la progressione all'interno della categoria D:
    1. arricchimento professionale: punti 30

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten initials and date]*  
16.07.06

Formazione: vengono valutati esclusivamente i corsi attinenti al profilo professionale posseduto, ancorché autofinanziati dal dipendente, per i quali viene effettuata la valutazione finale, ivi compresi i corsi di lingue e quelli necessari al conseguimento della patente europea per l'uso del computer. Per ogni corso di formazione frequentato nell'ultimo biennio, con durata:

- da 10 a 20 ore = punti 2;
- da 21 a 40 ore = punti 4;
- oltre 40 ore = punti 6.

Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio viene raddoppiato;

2. mansioni superiori: punti 10. Per ogni mese di servizio prestato, nell'ultimo biennio, con il conferimento formale di mansioni proprie della categoria superiore = punti 1;
3. valutazione - punti 60. Vengono attribuiti punti 3 per ogni punto superiore agli 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente.
5. La procedura selettiva viene attivata attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Responsabile della struttura competente in materia di personale e distinte per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti fino all'ultimo giorno del mese antecedente l'avvio del procedimento.
6. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali l'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.
7. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
8. Al personale interessato verrà quindi attribuita la progressione economica nella categoria, con effetto dal primo giorno del mese successivo al termine previsto dal comma 5 del presente articolo ovvero, in caso di reclami, del comma 6.
9. Ferma restando la procedura di cui al presente articolo, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo, in possesso di un'anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica di inquadramento di almeno quattro anni alla data del 31/12/2004, viene attribuita una progressione economica orizzontale, con decorrenza 1.1.2005.

### CAPO III NORME FINALI

#### Art. 20

#### *Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

(art. 5, c. 4, CCNL 1/4/1999)

1. Prima dell'avvio della sessione annuale del negoziato sulle materie per le quali il CCNL prevede tale cadenza, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI)

*D. J. S. u. Sergio Merlino Ubait.*

*Lu. St. de*

quadriennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCDI medesimo.

2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCDI quadriennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

*Art. 21*  
*Disapplicazioni*

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCDI sono abrogate tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi, in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate

*Fazio Miro*

*Valente*

*D. J. G. no*

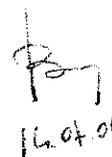
*14.07.06*

## RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2004

## COMPOSIZIONE FONDO

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
1.4.1999- art. 14, c.4	Riduzione 3 % risorse destinate al lavoro straordinario anni dal 1999 al 2003	773,01
1.4.1999- art. 15, c. 1, let. a) ex art. 31 c. 2	Ex lettera e fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	10 942,73
1.4.1999 - art. 15, c.1, let. b)	Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	3 233,96
1.4.1999- art. 15, c.1, let. g)	Risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento del L E D	5 214,15
1.4.1999 - art 15, c.1, let. j)	Risorse pari allo 0,52% del monte salari 1997	1.876,37
1.4.1999 - art. 15, c. 5	Ampliamento dotazione organica - quota 2003	5 916,88
1.4.1999 - art. 15, c. 5	Ampliamento dotazione organica - 2004	5 916,88
1.4.1999 - art. 15, c. 5	Ampliamento dotazione organica 2004	1.599,17
5.10.2001- art. 4. c.1	Incremento monte salari anno 1999	4 001,77
5.10.2001 - art 4, c. 2	Retribuzione individuale anzianità cessati con decorrenza 01/01/2000	2 797,36
5.10.2001 - art. 4, c. 2	Retribuzione individuale anzianità cessati nel 2003	948,04
22.1.2004 - art. 32, c. 1	Incremento 0,62 % monte salari 2001	2 353,82
22.1.2004 - art. 32, c. 2	Incremento fino allo 0,50% monte salari 2001	1 898,24
- art. 32, c. 7	(eventuale) Incremento 0,20% monte salari 2001 [per finanziamento alte professionalità (v. art. 15)]	0
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>47 472,38</b>
	<b>RISORSE VARIABILI</b>	
1.4.1999 - art. 15 c. 1, lett. d)	Risparmi di gestione art. 39, L. 449/97	0
c. 1, lett. e)	Economie p-time (art. 1, c.57 e segg., L.662/1996)	2 815,05
c. 1, lett. k)	Compensi incentivanti art. 18, L. 109/94	0
	Compensi per liquidazione delle spese del processo tributario	586,89
c. 1, lett. m)	Risparmi straordinario art. 14, ccnl 1.4.99	773,01
c. 2	Capacità di bilancio dell'ente 1,2% m.te sal. '97	4.330,08
c. 4		
c. 5	Escluso ampliamento dotazione organica	
5.10.2001 - art. 4 c. 4	- contratti di sponsorizzazione	
14.9.2000 - art. 54	quota parte rimborso spese notificazioni	100,00
22.1.2004 - art. 31, c. 5	risparmi fondo 2003 (art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999)	
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>8 604,83</b>
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2004</b>	<b>56 077,21</b>



**RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2005**  
**COMPOSIZIONE FONDO**

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORIO
1.4.1999- art. 14, c.4	Riduzione 3 % risorse destinate al lavoro straordinario anni dal 1999 al 2003	773,01
1.4.1999- art. 15, c. 1, let. a) ex art 31, c. 2	Ex lettera e) - fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	12 626,28
1.4.1999 - art. 15, c.1, let. b)	Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	3 233,96
1.4.1999- art. 15, c.1, let. g)	Risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento del L. E. D.	5 214,15
1.4.1999 - art 15, c.1, let. j)	Risorse pari allo 0,52% del monte salari 1997	1 876,37
1.4.1999 - art. 15, c. 5	Ampliamento dotazione organica - 2004	5 916,88
1.4.1999 - art. 15, c. 5	Ampliamento dotazione organica -2004	1 599,17
5.10.2001- art. 4, c.1	Incremento monte salari anno 1999	4 001,77
5.10.2001 - art 4, c. 2	Retribuzione individuale anzianità cessati con decorrenza 01/01/2000	2 797,36
22.1.2004 - art. 32, c. 2	Incremento fino allo 0,62% monte salari 2001	2 353,82
22.1.2004 - art. 32, c. 2	Incremento fino allo 0,50% monte salari 2001	1 898,24
- art. 32, c. 7	(eventuale) Incremento 0,20% monte salari 2001 [per finanziamento alte professionalità (v. art. 15)]	0
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	42.291,01
	<b>RISORSE VARIABILI</b>	
1.4.1999 - art. 15 c. 1, lett. d)	Risparmi di gestione art. 39, L. 449/97	0
c. 1, lett. e)	Economie p-time (art.1,c.57 e segg., L.662/1996)	1 611,33
c. 1, lett. k)	Compensi incentivanti art. 18, L. 109/94	0
	Compensi recupero evasione ICI	4 500,00
	Compensi per liquidazione delle spese del processo tributario	
c. 1, lett. m)	Risparmi straordinario art. 14, ccnl 1.4.99	99,95
c. 1, lett. n)	---	
c. 2	Capacità di bilancio dell'ente 1,2% monte salari 1997	4 330,08
c. 5	Escluso ampliamento dotazione organica	
5.10.2001 - art. 4 c. 4	- contratti di sponsorizzazione	
	- consulenze e servizi aggiuntivi	
	- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	
14.9.2000 - art. 54	quota parte rimborso spese notificazioni	100,00
22.1.2004 - art. 31, c. 5	risparmi fondo 2003 (art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999)	
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	10.641,36
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2005</b>	52.932,37

*h. ...*

*16.06.05*

**FONDO PER IL MIGLIORAMENTO  
DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI - ANNO 2004  
RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE  
(definitivo)**

CCNL	Descrizione	Importo	Progressivo
		Fondo iniziale	56.077,21
22.1.2004 art. 33	Indennità di comparto [quota a regime - (meno) quota 2002]	9.024,35	
1.4.1999 art. 17, c. 2, lett. b	Progressione economica orizzontale (esclusi incrementi CCNL 22.1.04)	15.896,77	
c	Indennità - disagio orario spezzato - rischio - chiamata fuori orario - maneggio valori	1.032,80 1.296,92 289,20 285,09	
d	Compensi per attività disagiate		
e	Compensi per specifiche responsabilità - procedimenti - coordinamento		
f	Incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge - L. 109/1994 (Merloni) - Recupero evasione i.c.i. - Contenzioso tributario - Compenso notifiche messo	200,00 100,00	
k	Compensi per specifiche responsabilità	0	
a	Compensi incentivanti la produttività	27.952,08	
	<b>T O T A L E</b>	56.077,21	

*D. L. Gio. Sgo. Melis Urbani &*

*B1  
16.07.04*



VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI E SULLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ SERVIZIO \_\_\_\_\_

CATEGORIE	PUNTEGGIO	I° SEMESTRE	VAL. FINALE
1.1. Raggiungimento degli obiettivi	80		
1.1. Raggiungimento dei risultati attesi	50		
1.2. Rispetto dei tempi contenuti nei piani di lavoro	30		
2. Qualità della prestazione in riferimento al raggiungimento degli obiettivi	20		
2.1. Autonomia nell'ambito delle istruzioni e direttive ricevute	5		
2.2. Impegno e assiduità nella partecipazione alle attività quotidiane	5		
2.3. Capacità di lavorare in gruppo e di coordinarsi al lavoro dei colleghi	5		
2.4. Adattabilità al contesto operativo e flessibilità dell'impegno in situazioni di scarsità temporanea di risorse	5		
TOTALE			

DATA	VERIFICA SEMESTRALE (esclusi responsabili posizioni organizzative)	OSSERVAZIONI DEL VALUTATO
	CONSIDERAZIONI DEL VALUTATORE	
	Firma _____	Firma _____
	VALUTAZIONE FINALE	
		Firma _____

*D. Longino*  
*Segio Perini*  
*Urbanis D.*  
 16/07/06

AREA DELLA LEADERSHIP - RESPONSABILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

	1° SEM.	FINALE
<b>OIENTARE UN GRUPPO AI COMPITI</b>		
• offrire delle linee direttive, una strada da percorrere	10	15
	20	25
	30	30
<b>GESTIRE UN GRUPPO</b>		
• avere flessibilità, attenzione ai rapporti Interpersonali ed ai conflitti	10	20
	30	40
	50	50
<b>STIMOLARE UN GRUPPO</b>		
• proporre obiettivi	0	5
	10	15
	20	20
<b>TOTALE</b>		
	PUNTEGGIO PRIMA SCHEDA	
	MEDIA ____ / 100	

VERIFICA SEMESTRALE - responsabili posizioni organizzative

DATA	CONSIDERAZIONI DEL VALUTATORE	OSSERVAZIONI DEL VALUTATO
	Firma _____	Firma _____
<b>VALUTAZIONE FINALE</b>		
	Firma _____	Firma _____

*St. Fazio/Mini - Wharri*  
*16/07/02*

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione alla disciplina dell'art. 9, le parti attestano che la misura dell'indennità maneggio valori è stata fissata con riferimento al valore medio mensile dei valori maneggiati, sulla base degli elementi di conoscenza in loro possesso all'atto della formulazione della norma contrattuale in questione.

Nel confermare la misura dell'indennità stabilita dal citato art. 9, le parti prendono atto della condizione, diversa rispetto al momento nel quale è stata fissata detta misura, che si è determinata, fra i destinatari dell'istituto, nella quantità di valori maneggiati.

Pertanto, in attuazione dell'art. 20 del CCDI, prima dell'avvio della sessione annuale di contrattazione decentrata, in sede di verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal contratto collettivo decentrato integrativo, le parti valuteranno l'opportunità di modificare la misura dell'indennità maneggio valori.

----

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Organizzazioni sindacali ritengono opportuno evidenziare che la sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo non preclude la facoltà, riconosciuta ai lavoratori dalle vigenti norme legislative, di attivare autonome iniziative a propria tutela.

*Federme*

*Urbanis Federme*  
*14.07.06*

## INDICE

### CAPO I OBIETTIVI - RELAZIONI SINDACALI - PARTECIPAZIONE

- Art 1 Obiettivi
- Art 2 Relazioni sindacali
- Art 3 Consultazione
- Art 4 Pari opportunità

### CAPO II MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE

- Art 5 Risorse decentrate
- Art 6 Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione sulla base di obiettivi e programmi; criteri generali delle metodologie di valutazione
- Art 7 Criteri di ripartizione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi
- Art 8 Indennità di rischio
- Art 9 Indennità maneggio valori
- Art 10 Compensi per attività disagiate
- Art 11 Compensi per specifiche responsabilità
- Art 12 Compensi per specifiche funzioni
- Art 13 Compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art 14 Compensi incentivanti ex art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999
- Art 15 Programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione
- Art 16 Linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili
- Art 17 Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza alle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi
- Art 18 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Art 19 Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria

### CAPO III NORME FINALI

- Art 20 Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art 21 Disapplicazioni

ALLEGATO A1 Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2004 - composizione

ALLEGATO A2 Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2005 - composizione

ALLEGATO B1 Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2004 - ripartizione e destinazione

ALLEGATO B2 Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2005 - ripartizione e destinazione

ALLEGATO C Scheda di valutazione

DICHIARAZIONI