



# Comune di Sarsina

Provincia di Forlì-Cesena



***CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
1998 / 2001***

## INDICE

- Art. 1 - Costituzione delle delegazione trattante
- “ 2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione
- “ 3 - Vigenza del contratto
- “ 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali
- “ 5 - Diritti e libertà sindacali
- “ 6 - Lavoro straordinario
- “ 7 - Ripartizione e destinazione del fondo
- “ 8 - Indennità per la remunerazione di particolari condizioni di rischio, disagio, pericolo
- “ 9 - Indennità per specifiche responsabilità
- “ 10 - Criteri generali del sistema di incentivazione della produttività
- “ 11 - Progressione orizzontale
- “ 12 - Riduzione orario di lavoro
- “ 13 - Orario di lavoro dei titolari di Area Posizione Organizzativa
- “ 14 - Formazione
- “ 15 - Prevenzione e sicurezza sul lavoro
- “ 16 - Pari opportunità
- “ 17 - Permessi retribuiti
- “ 18 - Lavoro straordinario durante trasferta
- “ 19 - Istituti diversi

## IL NUOVO CONTRATTO INTEGRATIVO 1998/2001

### Art.1

#### **Costituzione della delegazione trattante**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del vigente CCNL, è così composta:

per la parte pubblica:

- |                                |                                 |
|--------------------------------|---------------------------------|
| ✓ Gori Marco                   | Assessore al personale          |
| ✓ Dott. Enrico Andrea Scarnera | Segretario Comunale             |
| ✓ Dott. Goffredo Polidori      | Responsabile Ufficio Segreteria |
| ✓ Rag. Grazia Rosa Freschi     | Responsabile Ufficio Ragioneria |

per la parte sindacale:

- i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria:
  - ✓ Beltrammi Franco
  - ✓ Giampreti Sonia
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
  - ✓ Pirini Casadei Dino
  - ✓ Borghetti Massimo
  - ✓ Pappalardo Ercole

### Art. 2

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalle Rsu, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere resi pubblici;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL dell'1.4.1999;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

### Art. 3

#### **Vigenza del contratto**

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque per gli esercizi finanziari 1999/2001, 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 del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt.15 e 17 del CCNL).
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

#### **Schema di protocollo delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6, 7, 10 e 47 del D.Lgs. n. 29/1993 e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt.3 e segg. del CCNL, si conviene quanto segue:
  - a) L'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
  - b) Annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione di informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento dell'occupazione;

- c) La convocazione di dette riunioni avverrà non meno di sette giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
- d) In tutti i casi in cui venga avviata la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da esse sottoscritto;
- e) La contrattazione e la concertazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art.10 CCNL) lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;
- f) Tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano debita richiesta;
- g) Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'amministrazione concederà, nel caso sia presente sulla rete Internet, l'uso di una parte del proprio sito, con una specifica casella di posta elettronica, per permettere alle OO.SS. e alla RSU aziendale la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (bacheca elettronica).

## **Art. 5**

### **Diritti e Libertà Sindacale**

#### 1. Incontri Sindacali

Gli incontri tra i rappresentanti dell'Amministrazione e quelli sindacali sono convocati dall'Amministrazione in accordo con la RSU con almeno 7 giorni di preavviso salvi i casi di urgenza o di previo accordo.

Gli incontri avvengono, di norma, in orario extra lavorativo. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, gli incontri debbano svolgersi in orario di lavoro, i permessi usufruiti dai dipendenti rappresentanti sindacali non saranno portati in detrazione dal monte ore spettante.

#### 2. Locali e dotazione

L'Amministrazione pone a disposizione dei componenti RSU ed Organizzazioni Sindacali l'uso non esclusivo di un idoneo locale, e relative attrezzature, organizzato con modalità concordate con i medesimi, per consentire l'esercizio delle loro attività.

#### 3. Permessi - Modalità di fruizione dei permessi

##### 3.1 - R.S.U.

Ai sensi dell'art.9 comma 4, del CCNQ sui permessi sindacali "il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito".

La RSU dovrà pertanto avvertire per iscritto preventivamente (possibilmente con almeno 3 giorni d'anticipo) il dirigente responsabile della struttura di assegnazione dei componenti della RSU che fruiranno del permesso sindacale.

Ciascun componente dichiarerà all'ufficio Personale l'effettiva utilizzazione dei permessi (art.10, comma 6, CCNQ).

##### 3.2 - Organizzazioni sindacali rappresentative

Il dirigente sindacale dovrà informare per iscritto il proprio dirigente responsabile di servizio dell'intenzione di fruire del permesso sindacale, della data e degli orari previsti, con congruo anticipo possibilmente non inferiore a 3 giorni. La richiesta di permesso dovrà pervenire all'ufficio Personale con il visto del dirigente responsabile.

L'organizzazione sindacale di appartenenza attesterà l'effettiva utilizzazione e durata dei permessi all'ufficio Personale.

Per tutto quanto non stabilito nel presente contratto integrativo decentrato si fa riferimento al CCNQ sui permessi sindacali 7.8.1998

#### 4. Assemblee

La RSU e le OO.SS. comunicano all'Ufficio Personale la data fissata per l'assemblea del personale, il luogo e l'orario di svolgimento con un preavviso di almeno 7 giorni.

L'Amministrazione fornisce per lo svolgimento dell'assemblea idonei locali, anche al di fuori degli ambienti comunali.

Qualora l'Amministrazione e le OO.SS. concordino sull'esigenza di svolgere l'assemblea al di fuori del normale orario di lavoro, nel rispetto del limite massimo di durata retribuito, ai dipendenti partecipanti saranno riconosciute le ore corrispondenti quale orario ordinario di lavoro sulla base di idonea attestazione a carico delle OO.SS. organizzatrici.

Qualora l'assemblea si svolga durante l'orario di lavoro i dipendenti sono tenuti a timbrare e a far pervenire all'Ufficio Personale l'apposito modulo per i permessi, ovvero elenchi cumulativi, con indicazione dell'orario e sottoscrizione del Dirigente. Le OO.SS. s'impegnano a raccogliere le firme dei partecipanti all'assemblea e a trasmetterle all'Ufficio Personale con indicazione degli orari d'inizio e di conclusione dell'assemblea.

Con le medesime procedure seguite in caso di sciopero, l'Amministrazione individua i contingenti minimi di personale che possono partecipare in reperibilità all'assemblea.

5. Diritto di pubblicità ed affissione

I componenti delle RSU e le OO.SS. territoriali hanno diritto di affiggere nelle apposite bacheche, predisposte in luoghi di facile accesso e consultazione per tutto il personale, materiale di interesse strettamente sindacale e lavorativo in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.

Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.

6. Diritto d'accesso

La RSU e le OO.SS. esercitano il diritto di accesso secondo le norme di legge e regolamentari vigenti.

Qualora l'accesso a dati sensibili sia necessario all'effettivo e pieno esercizio delle prerogative sindacali, il Dirigente sindacale richiedente sottoscriverà all'atto dell'accesso apposita dichiarazione d'impegno a non divulgare le informazioni e a mantenere il segreto sui dati sensibili ottenuti.

**Art. 6**

**Lavoro straordinario**

1. Per l'anno 2000 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma di lire 23.347.514 (vedasi allegato). Pertanto la somma di lire 722.088 verrà utilizzata come incremento delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. L'Amministrazione si impegna a fornire, alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 5 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile di settore cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa, fatta salva la volontà del lavoratore al recupero delle ore.
5. I compensi relativi al lavoro straordinario sono liquidati per trimestre.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art.15 del CCNL.

**Art. 7**

**Ripartizione e destinazione del Fondo**

1. Il fondo generale per il salario accessorio è costituito nel rispetto delle disposizioni dell'art.15 del contratto stipulato in data 1.4.1999. Vi confluiscono anche le risorse di cui all'art.15, comma 2, del citato contratto (1,2% del monte salari 1997) in quanto il Consiglio Comunale ha approvato specificamente la spesa e sono già stati attuati processi di riorganizzazione degli uffici e dei servizi. Il computo del fondo e la sua ripartizione per gli anni 2000 sono riportati nel documento allegato. Al termine di ogni anno le parti si impegnano a verificare congiuntamente la costituzione del fondo generale per l'anno successivo.
2. Il fondo è ripartito secondo i seguenti criteri generali:
  - a) le risorse destinate ad incentivare la produttività sono determinate, negli anni di validità del presente contratto decentrato, in modo da consentire quote virtuali pro-capite non inferiori a quelle erogate nel 1999. Considerata la disponibilità del fondo, unicamente per l'anno 2000, il suddetto riservato alla produttività è fissato in Lire 57.473.733.
  - b) per le indennità di turno, di rischio e di lavoro notturno e festivo (art.17, comma 2, lettere d) ed e) del CCNL) viene accantonata la somma complessiva di Lire 25.961.766, superiore a quella spesa per le stesse finalità nel 1999.
  - c) per le indennità per specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett. f) del CCNL) viene destinata una somma pari a Lire 8.799.321, con la precisazione che i beneficiari possono variare anche in relazione ai mutamenti dell'ambito organizzativo.
  - d) alla progressione orizzontale è destinato un importo di Lire 35.703.459 per l'anno 2000. Per l'anno 2001 l'importo sarà successivamente determinato. Tale importo è determinato nel rispetto del limite posto dall'art.16, 2° comma, del contratto nazionale dell'1.4.2000.

## **Art. 8**

### **Indennità per la remunerazione di particolari condizioni di rischio**

1. Il fondo di cui al precedente art. 7, comma 2, lettera b) è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri o rischi particolarmente rilevanti.
2. Sono destinatari dell'indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL integrativo sottoscritto il 14 settembre 2000:
  - il personale esterno "operaio" che svolge attività afferenti i servizi tecnico-manutentivi, compreso il "Giardiniere-Necroforo";
  - il personale di cucina che eroga almeno 20 pasti giornalieri;
  - alla guardarobiera-cuoca della Casa di Riposo: dal 1° gennaio 2000;
  - il personale della Casa di Riposo addetto all'assistenza di base ed alle pulizie: dal 1° gennaio 2001;
  - gli agenti di Polizia Municipale: dal 1° gennaio 2001;
  - gli autisti scuolabus: dal 1° gennaio 2001.
3. L'importo annuo di detta indennità è pari a £. 480.000, e comunque negli importi di cui ai CCNL nel tempo vigenti. L'erogazione di detta indennità, che dovrà avvenire mensilmente, è subordinata alla effettiva prestazione della attività lavorativa.
4. L'indennità di turno, di orario ordinario, notturno e festivo-notturno, è determinata, dal 15 settembre 2000, secondo gli importi e la disciplina di cui all'art. 37 del CCNL del 14/09/2000.
5. L'indennità di maneggio valori, disciplinata ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta al seguente personale negli importi in appresso indicati:
  - Economo Comunale: £. 1.000 giornaliera, con elevazione a 3.000 per le giornate di effettuazione del Plautus Festival;
  - Istruttrice Ragioneria Entrate: £. 1.000 giornaliera;
  - Coordinatrice Responsabile della Casa Protetta: £. 1.000 giornaliera.Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano il maneggio di valori.
6. Al termine di ogni anno le parti si impegnano a verificare congiuntamente la permanenza delle condizioni, di cui ai precedenti commi 2 e 5, in capo ai soggetti indicati, individuandone eventualmente dei nuovi o diversi ai fini dell'attribuzione dell'indennità nell'anno successivo.

## **Art. 9**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Il fondo di cui al precedente art. 7, comma 2, lettera c) è finalizzato alla remunerazione del personale delle categorie B, C e D, non titolari di posizioni organizzative, a cui sono conferite responsabilità di coordinamento di altri dipendenti o particolari responsabilità di prodotto in relazione agli obiettivi previsti nel PEG.
2. L'indennità annua massima è la seguente:
  - Coordinatrice Responsabile della Casa Protetta £. 1.400.000 - a decorrere dal 1° gennaio 2000;
  - Responsabile Gestione Obiettori di Coscienza £. 1.000.000 - a decorrere dal 1° gennaio 2000;
  - Capo Guardia £. 1.000.000 - a decorrere dal 1° gennaio 2000;
  - Capo degli Operai £. 800.000 - a decorrere dal 1° gennaio 2000;
  - Responsabile Servizi Demografici £. 1.600.000 - a decorrere dal 1° gennaio 2001;
3. Le indennità in argomento sono erogate dall'Ufficio Personale, su indicazione dei Responsabili di Settore, entro il mese di dicembre dell'anno di riferimento.
4. Il fondo di cui al 1° comma sarà proporzionalmente aumentato, con corrispondente riduzione di quello destinato alla incentivazione della produttività, nel caso in cui aumenti il numero dei dipendenti di categoria D nel corso di validità del presente contratto. Eventuali economie andranno, viceversa, aggiunte al fondo produttività.

## **Art. 10**

### **Criteri generali del sistema di incentivazione della produttività**

1. Il fondo di cui all'art. 7, comma 2, lettera a) ha per obiettivo il miglioramento dei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali, collegandolo alla realizzazione di piani anche pluriennali basati su sistemi di programmazione economico gestionali, PEG e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. La ripartizione del fondo globale riservato alla produttività fra i settori è effettuata all'inizio di ogni anno dal Responsabile dell'Ufficio Personale, tenendo conto del personale assegnato ad ogni settore, delle categorie di inquadramento e del coefficiente di graduazione corrispondente ad ogni categoria. Non viene effettuata alcuna differenza fra personale a tempo pieno e personale a tempo parziale, poiché si intende premiare principalmente la qualità della prestazione individuale, che non è necessariamente

correlata alla durata dell'orario di lavoro ed alla presenza, con l'eccezione del personale assunto con orario di lavoro inferiore a 18 ore settimanali per il quale vale il criterio della proporzionalità.

Per il calcolo del budget di settore sono assegnati a ciascuna categoria i seguenti coefficienti:

CATEGORIA	A	B	B <sub>3</sub>	C	D
Parametro	140	150	160	170	190

Per personale assegnato si intende quello assegnato con il quadro di assegnazione annuale ivi comprese le figure da acquisire in corso d'anno (qualora le stesse siano da acquisire con selezione verticale sarà attribuita la quota prevista per la categoria d'inquadramento di tali figure al posto di quella della categoria inferiore destinata alla riqualificazione).

3. Il coinvolgimento del personale assunto a tempo determinato andrà valutato caso per caso in relazione alla natura degli obiettivi di miglioramento, fermo restando l'esclusione del personale assunto per periodi inferiori a quattro mesi.
4. Sono individuati i seguenti criteri di partecipazione alla realizzazione degli obiettivi:
  - ✓ Entro il 31 gennaio di ogni anno o comunque entro un mese dalla approvazione del bilancio di previsione la Conferenza di Servizio dei Responsabili di Settore individua gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività e/o miglioramento della qualità del servizio con il PEG-PDO secondo gli indirizzi di bilancio e le direttive della Giunta Comunale;
  - ✓ Ciascun responsabile di settore convoca una riunione con tutti i dipendenti nella quale si dà comunicazione degli obiettivi, del valore-peso degli obiettivi, della organizzazione interna e delle risorse assegnate; conoscenza del contributo richiesto ai singoli nonché degli strumenti e delle modalità di verifica del risultato collettivo sui quali si fonda la valutazione della prestazione individuale;
  - ✓ Nel caso si preveda nel corso del primo semestre una valutazione dell'apporto individuale del dipendente che comporti la mancata corresponsione del compenso, il Responsabile di Settore provvederà, tramite richiamo scritto, ad avvertire lo stesso dipendente di tale situazione; parimenti provvederà con richiamo scritto entro la fine di settembre ove l'apporto individuale comporti una riduzione del compenso.
5. Il conseguimento dei risultati è accertato dal Nucleo di Valutazione sulla base delle relazioni consuntive presentate da ciascun Settore entro il 31 gennaio. La determinazione definitiva del budget di Settore si effettua sulla base dei risultati conseguiti ed è quantificata come segue:
  - a) Alla realizzazione degli obiettivi programmati > al 90% corrisponde il 100% del budget;
  - b) Qualora tale percentuale sia inferiore il budget sarà decurtato in misura corrispondente al valore degli obiettivi non raggiunti o parzialmente raggiunti (il valore-peso degli obiettivi è dato dalla Conferenza di Servizio dei Responsabili di Settore).
6. La valutazione dei dipendenti è effettuata a fine anno secondo il sistema vigente di valutazione del personale.  
 La conferenza di servizio effettuerà una verifica finale al termine della gestione che assume il valore di una verifica collettiva rispetto ai risultati prodotti ed ai modelli organizzativi adottati.  
 I premi individuali di produttività vengono erogati sulla base della valutazione conseguita come segue:
 

<u>VALUTAZIONE</u>	<u>PREMIO</u>
- da 0 a 50% del punteggio	nessun compenso
- da 51% a 80% del punteggio	compenso pari al 70%
- da 81% a 100% del punteggio	compenso pari al 100%
7. Contro la valutazione del Responsabile di Settore il dipendente può ricorrere, entro dieci giorni dalla comunicazione, al Nucleo di Valutazione.
8. I compensi individuali sono determinati sulla base del giudizio riportato e del parametro proprio della categoria di appartenenza. Per il calcolo degli importi si osservano le seguenti modalità:
  - a) si moltiplica il parametro di categoria di ciascun collaboratore, per il coefficiente corrispondente al giudizio di valutazione riportato ottenendo così il parametro individuale definitivo;
  - b) si sommano gli importi risultanti dalle operazioni di cui al punto precedente;
  - c) si divide l'importo del budget di Settore per la somma ottenuta come da punto b) ottenendo così il coefficiente da utilizzare per il calcolo delle singole quote;
  - d) si moltiplica il coefficiente ottenuto al punto c) per i parametri individuali definitivi di cui al punto a) ottenendo i compensi effettivi dovuti a ciascun collaboratore;
  - e) ove si verifichi quanto previsto al precedente 5° comma, lettera b), la riduzione avrà effetto sui compensi del personale coinvolto negli obiettivi che l'hanno determinata.
9. Al personale che non ha superato il periodo di prova non sono corrisposti compensi di produttività.
10. Le economie che si realizzano in ogni settore per effetto delle limitazioni derivanti dal punteggio di valutazione o dal periodo di presenza in servizio vengono ridistribuite fra i dipendenti dello stesso Settore.
11. Le quote spettanti al personale destinatario dei compensi ex legge 109 sono ridotte, fino a totale concorrenza, in misura pari al 15% dei compensi percepiti nell'anno per incentivi alla progettazione e alla pianificazione con una franchigia di £. 5.000.000. I risparmi così determinati sono utilizzati

nell'anno successivo per la corresponsione dell'indennità di produttività collettiva. Parimenti si applicherà tale previsione ai compensi a dipendenti ai sensi di altre disposizioni di legge.

12. I compensi di produttività vengono erogati entro il mese di maggio successivo all'anno cui si riferiscono.

### **Art. 11** **Progressione orizzontale**

1. Il fondo riservato alla progressione orizzontale è determinato tenendo conto del limite previsto dal comma 2 dell'art.16 del contratto nazionale stipulato il giorno 1.4.1999.
2. Ogni quota annua del fondo è ripartita per categorie a livello di Ente, proporzionalmente al numero di dipendenti ed al costo medio ponderato del passaggio.
3. Gli elementi da prendere in considerazione per formare le graduatorie di progressione economica sono quelli delle Tabelle "A" e "B":
  - a) Esperienza acquisita
  - b) Arricchimento professionale e formazione
  - c) Risultati ottenuti
  - d) Impegno
  - e) Qualità della prestazione
4. La valutazione di merito che si riferisce a risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione, cui fare riferimento per le graduatorie, è effettuata annualmente secondo il metodo vigente per la valutazione del personale, dai Responsabili di Settore.
5. I punteggi massimi attribuiti ai singoli elementi di valutazione, in relazione alle varie categorie, sono indicati nelle tabelle "A" e "B".
6. Le graduatorie per la progressione orizzontale si formano una sola volta ogni anno, entro il 31 dicembre, e sono applicate dal primo gennaio dell'anno a cui si riferiscono.
7. I dipendenti che cambiano categoria o posizione economica all'interno della categoria sono ammessi in graduatoria trascorso almeno un anno dalla acquisizione della nuova categoria.
8. Non sono ammessi in graduatoria, inoltre, i dipendenti che, nella valutazione individuale di merito, non conseguano almeno il 60% del punteggio previsto nella Tabella "A" (colonne 3, 4 e 5).
9. Le graduatorie sono formate dall'ufficio personale sulle valutazioni fatte dai vari Responsabili, e sono comunicate personalmente a tutti i dipendenti. L'attribuzione della nuova posizione economica, in applicazione della graduatoria, è disposta dal Responsabile dell'Ufficio Personale.
10. Il pagamento del trattamento derivante dal passaggio di posizione economica avviene in unica soluzione al primo anno e in 13 rate negli anni successivi.
11. Nell'atto di indizione, a cura dell'ufficio personale, di ogni corso formativo, deve essere indicato il criterio per valutare il superamento della prova di apprendimento.
12. Entro il mese di dicembre di ogni anno i dirigenti elaborano e presentano alle parti sindacali e ai dipendenti il programma formativo per l'anno seguente, che deve coinvolgere tutto il personale, ed indicano la percentuale massima di assenze ammissibili per ogni corso, che non può, in ogni caso, superare il 20% delle ore complessive del corso. Per il 2000, il programma è presentato entro il mese di luglio.

**TABELLA "A"**

cat.	(1) esperienza acquisita	(2) arricchimento professionale e formazione	(3) risultati ottenuti	(4) impegno	(5) qualità prestazione	totale
<b>A</b>	60	10	10	10	10	100
<b>B</b> <b>B3</b>	50	13	15	12	10	100
<b>C</b>	20	30	20	15	15	100
<b>D</b>		30	30	15	25	100

**TABELLA "B"**

1. **Esperienza acquisita:** La valutazione dell'esperienza acquisita assume come riferimento l'attività lavorativa svolta presso il Comune e/o altre organizzazioni pubbliche negli ultimi 15 anni rispetto al 31 dicembre dell'anno in corso, attribuendo il peso pieno agli anni di esperienza nella stessa posizione economica in godimento al momento della formulazione della graduatoria e un peso ridotto al 50% per gli anni di lavoro in posizioni economiche inferiori della stessa categoria o della categoria immediatamente inferiore, ovvero maturata in enti di diverso comparto.
2. **Risultati ottenuti:** si intendono quelli verificati con la valutazione dell'attività ordinaria.



I punteggi previsti in tabella per risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione sono assegnati annualmente con il sistema di valutazione in vigore nell'Ente.

3. **Arricchimento professionale:** si intende l'insieme dei seguenti fattori da combinarsi con la formazione professionale attuale:

	C A T E G O R I A			
	A	B	C	D
1. formazione e aggiornamento: corsi organizzati o autorizzati dal Comune punti 1,5 per ogni giornata (con profitto)	4	8	10	13
2. titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso al posto	2	2	4	-
3. scuole di specializzazione attinenti - max 2 titoli	2	1	2	8
4. mansioni superiori attribuite formalmente	2	-	10	-
5. attività di coordinamento di gruppi di lavoro, escluso l'attività propria del profilo professionale (minimo 1 anno, max 4 anni)	-	2	4	-
6. anzianità laddove non è considerata specificamente come esperienza acquisita nel limite massimo del 30% della voce	-	-	-	9
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

### **Art. 12** **Riduzione orario di lavoro**

Le figure professionali interessate alla riduzione dell'orario di lavoro in applicazione del CCNL 1.4.1999 art. 22., sono le seguenti:

- turnisti Casa di Riposo;
- agenti di P.M. relativamente ai periodi di turnazione;
- autisti scuolabus.

Entro il 31 luglio le parti si incontreranno per definire le modalità.

### **Art. 13** **Orario di lavoro dei titolari di a.p.o.**

I titolari di area di posizione organizzativa sono tenuti a rispettare l'orario medio settimanale di 36 ore. La prestazione lavorativa sarà svolta in orario antimeridiano per un minimo di 24 ore nella mattina articolate in cinque giorni settimanali.

### **Art. 14** **Formazione**

1. La sempre maggiore necessità di sviluppo organizzativo, tecnologico e professionale, condizioni indispensabili per realizzare un miglioramento nella qualità e nell'efficacia dei servizi, richiedono la necessità di un forte investimento nella formazione del personale. La formazione viene vista come un processo continuo e non episodico, che coinvolgerà tutto il personale. La formazione diverrà pertanto una leva strategica per l'organizzazione ed una risorsa fondamentale per i processi di arricchimento professionale dei dipendenti.
2. In questa ottica l'amministrazione destinerà alla formazione, all'aggiornamento ed al perfezionamento professionale del personale uno stanziamento annuale, compatibilmente con le esigenze di bilancio, di importo non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale.
3. I programmi di formazione concordati tra le parti dovranno porsi come obiettivi prioritari:
  - il coinvolgimento di tutto il personale dipendente, entro l'arco di vigenza del CCNL, in progetti di aggiornamento professionale;
  - la crescita delle competenze di base e l'acquisizione di nuove conoscenze specialistiche, anche al fine di favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
  - lo sviluppo delle capacità relazionali, al fine di migliorare l'interazione interna al gruppo di lavoro e con gli utenti;
  - la crescita delle capacità organizzative, al fine di sviluppare il grado di autonomia e gestione di processi lavorativi coerenti con un'organizzazione centrata sugli obiettivi e sui risultati;
  - la verifica sull'attuazione della formazione obbligatoria prevista Legge 626/94 per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e per i lavoratori.
4. Le parti condividono l'esigenza di dar vita ad attività formativa in forma associata fra più enti, coi quali l'Amministrazione Comunale viene impegnata a ricercare accordi per l'attuazione di piani formativi in forma associata.

**Art. 15**  
**Prevenzione e sicurezza sul lavoro**

1. La presenza di una figura di tutela (il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) prevista dalla L. 626/94, non fa venir meno l'impegno della RSU e delle OO.SS. per garantire condizioni di sicurezza nel luogo di lavoro.
2. Al di là delle problematiche specifiche di ogni singolo ente, va tenuto presente che la stessa corretta applicazione della norma impone una presenza attiva delle strutture sindacali. In particolare, dovrà essere garantito che la figura del "datore di lavoro" sia individuata in una figura dotata di reali poteri decisionali e gestionali e che possa disporre di un adeguato budget nel bilancio di previsione con la definizione del P.E.G. (all'interno del quale la prevenzione e la sicurezza devono costituire uno degli obiettivi).
3. Dovrà inoltre essere garantito il diritto dei lavoratori e del R.L.S. a percorsi formativi specifici, in base a quanto previsto dalla Legge 626/94.

**Art. 16**  
**Pari opportunità**

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della Legge 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente CCNL, per i componenti della specifica commissione.

**Art. 17**  
**Permessi retribuiti**

1. In merito all'utilizzo dei permessi retribuiti di cui all'art. 19, comma 2 del CCNL del 6/07/1995, le parti concordano che nella fattispecie considerata rientrano anche le assenze per:
  - visite mediche;
  - analisi/radiografie;
  - terapie cliniche/termali.
2. Per le finalità di cui al precedente comma, i tre giorni annui possono essere utilizzati anche in ragione oraria, corrispondenti a n. 18 ore.
3. La richiesta del permesso retribuito deve essere prodotta al protocollo comunale debitamente corredata dalla prescritta documentazione, pena la non concessione del permesso retribuito.
4. Nei giorni di permesso retribuito per nascita di figli o lutti del coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, non devono considerarsi i giorni festivi e quelli non lavorativi.
5. I giorni di permesso retribuito per nascita di figli o lutto devono essere utilizzati entro sette giorni dall'evento.

**Art. 18**  
**Lavoro straordinario durante trasferta**

1. Diversamente da quanto stabilito dall'art. 41, comma 2, lett. d), del CCNL del 14/09/2000, le parti concordano di considerare quale lavoro straordinario anche il tempo occorrente per il viaggio, qualora la programmazione della trasferta non consenta la sua effettuazione all'interno dell'orario di lavoro.
2. A tal fine il Responsabile del settore di appartenenza, e per esso il Segretario Comunale, dovrà attestare che la trasferta non poteva effettuarsi per intero durante l'orario ordinario di servizio.

**Art. 19**  
**Istituti diversi**

1. Mensa/buoni pasto: entro il 30 giugno 2001 l'Amministrazione Comunale, ai sensi degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14 settembre 2000, si impegna ad istituire mense di servizio od, in alternativa, attribuire buoni pasto sostitutivi per il personale avente titolo.
2. Turnazioni: le parti concordano che per le prestazioni lavorative rese in regime di turnazione non si applica l'istituto della flessibilità di cui all'art. 12 del DPR n. 268/87.

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

Ai fini della graduatoria della progressione orizzontale la voce 1 (*formazione professionale*) della Tabella B, dell'art. 11, verrà applicata dal momento in cui saranno completati i corsi di formazione per tutti i dipendenti.

# COMUNE DI SARSINA

Provincia di Forlì-Cesena

Settore Ragioneria – Servizio Personale



## ELEMENTI CONOSCITIVI UTILI PER APPLICAZIONE DELLE REGOLE CONTRATTUALI

Si suggerisce di procedere in via preventiva alla acquisizione e al calcolo di tutti i dati di seguito specificati, per rendere più agevole la corretta applicazione degli artt. 14, 15 e 17.

1) Monte salari anno 1997(esclusa la Dirigenza ed esclusi gli oneri riflessi)	L.	1.809.243.199 (A)
2) Dati conoscitivi sui fondi del salario accessorio anno 1998:		
2.1 Fondo art. 31, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 6/7/95	L.	23.347.514 (B)
2.2 Fondo art. 31, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 6/7/95	L.	25.961.766 (C)
2.3 Fondo art. 31, comma 2, lett. c) C.C.N.L. 6/7/95	L.	8.799.321 (D)
2.4 Fondo art. 31, comma 2, lett. d) C.C.N.L. 6/7/95L.	L.	----- (E)
2.5 Fondo art. 31, comma 2, lett. e) C.C.N.L. 6/7/95	L.	57.473.733 (F)
2.6 Risorse aggiuntive destinate nel 1998 al trattamento accessorio (art. 32 C.C.N.L. 6/7/95)	L.	----- (G)
2.7 Economie di gestione destinate nel 1998 al trattamento accessorio (art. 32 C.C.N.L. 6/7/95)	L.	----- (H)
2.8 Risparmi da part-time anno 2000	L.	1.760.200 (I)

**N.B.** LE RISORSE DEI SINGOLI FONDI DEL 2000 EX ART. 31 SONO STATI CALCOLATI AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER RISORSE AGGIUNTIVE E PER ECONOMIE DI GESTIONE (ART. 32 DEL C.C.N.L. 6/7/1995) E PER RISPARMI DA PART-TIME LA CUI ENTITA' E' STATA CALCOLATA IN MODO AUTONOMO AI PUNTI 2.6, 2.7, 2.8, PER UNA PIÙ CHIARA APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA CONTRATTUALE. LE STESSE RISORSE DEVONO ESSERE DECURTATE DELL'IMPORTO PREVISTO AL PUNTO 11 SECONDO IL PROCEDIMENTO DI CALCOLO ILLUSTRATO EX ART. 15.

3) Nel 1998 l'Ente ha corrisposto una indennità di disagio non prevista dal contratto e fuori dalle risorse del Fondo ("sanatoria" ai sensi dell'art. 2 comma 3 del d.Lgs. 29/93 e dell'art. 21 CCNL)	L.	----- (L)
4) Per il pagamento della indennità di funzione di L. 1.500.000, nel 1998 sono state destinate risorse per n. 1 funzionario pari a (N.B. funzioni finanziate e non solo quelle pagate)	L.	1.500.000 (M)
5) Per l'anno 1999 si prevede che il personale a part-time aumenti cui consegue un aumento delle economie pari a	L.	----- (N)
6) Ore medie pro-capite straordinario anno 1998 ore personale ex 7^ qualifica	ore	42,7 (O)

7) Ore medie pro-capite straordinario anno 1998 ore personale ex 8^ qualifica	ore	16,6 (P)
8) Quota oraria lavoro straordinario personale ex 7^ qualifica	L.	20.772 (Q)
9) Quota oraria lavoro straordinario personale ex 8^ qualifica	L.	24.465 (R)

Gli effettivi valori 8 e 9 devono essere calcolati alla data precedente l'affidamento degli incarichi di area quadri.

11) Oneri per l'applicazione dei commi 3 e 4 dell'art. 7 del contratto sulla classificazione (riclassificazione del personale di 1^ e 2^ qualifica e dei vigili di 5^)	L.	731.342 (S)
--	----	-------------

11.1 Con decorrenza 1.7.1999 vengono istituite le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL sulla classificazione:

➤ Posizioni individuate n. 5 di cui		
➤ N. 4 affidate a dipendenti dell'ex 7^ qualifica (T)	L.	52.000.000 (T)
➤ N. 1 affidata a dipendenti dell'ex 8^ qualifica (U)	L.	14.000.000 (U)
➤ Valore economico medio di ogni posizione	L.	66.000.000

11.2 Costo medio annuo ponderato (per 13 m.) per il passaggio ad una posizione economica successiva a quella conseguita in sede di prima classificazione	L.	----- (V)
--	----	-----------

14) Si ipotizza che l'ente abbia accertato, nell'esercizio 1999, economie su capitoli di spesa corrente, a seguito della attivazione di un contratto di sponsorizzazione (ad esempio, per la fornitura gratuita di materiale di cancelleria). (art. 43 legge 449/1997) (si ritiene che le risorse siano comprensive anche degli oneri riflessi).	L.	----- (Z)
--	----	-----------

15) Si ipotizzano risorse per incarichi di progettazione ai sensi dell'art. 18 della legge 109/1994. (Le risorse sono comprensive anche degli oneri riflessi)		Si finanzia con progetti (W)
---	--	------------------------------

#### PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

### PRIMA FASE: ART. 14; Risorse finanziarie per il lavoro straordinario

#### **1. Risorse destinate allo straordinario nel 1998 (B)** L. 26.610.602 (1)

Si verifica che le stesse non siano superiori a quelle massime Correttamente calcolate ai sensi dell'art. 31, comma 2, lett.a) CCNL 6/7/95:

Il tetto massimo è dato dal prodotto, ridotto poi del 15%, tra le Ore medie pro-capite (max 70), la quota oraria di straordinario In vigore ad agosto 1993 e il numero di dipendenti in servizio Alla stessa data.

#### **2. Compenso teorico intero anno per straordinario destinato al personale incaricato delle funzioni della area delle posizioni organizzative come previsto dal successivo art. 15 (\*)**

(OxQxT)+(PxRxU) =	L.	2.541.000 (2)
-------------------	----	---------------

<b>3. A detrarre quota parte del compenso di cui al punto 2 rapportata al periodo di affidamento delle funzioni (*)</b>	L.	1.270.000 (3)
---	----	---------------

<b><u>RISORSE DISPONIBILI PER L'ANNO 1999 = (1 - 3)</u></b>	L.	24.069.602 (4)
<b>RISORSE MATURATE AL 31.12.1999 = (1 - 2)</b>	L.	24.069.602 (5)
<b>RIDUZIONE 3% (COMMA 4 ART. 14)= 3% DI (5)</b>	L.	722.088 (6)
<b><u>RISORSE DISPONIBILI PER L'ANNO 2000 = (5-6)</u></b>	L.	<b>23.347.514</b>

(\*) **Nota 1:** Nei comuni di minori dimensioni demografiche, privi di dirigenza, gli importi indicati con i numeri 2 e 3 contribuiscono al parziale autofinanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle funzioni apicali.

## SECONDA FASE: ART. 15; Risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Comma 1, lett. a)

a.1 = C + D + F al 1.1.2000 L. 88.914.595

A DETRARRE GLI ONERI PER L'APPLICAZIONE  
DEI COMMI 3 E 4 DELL'ART. 7 DEL CONTRATTO  
SULLA CLASSIFICAZIONE (S) L. 731.342

(\*) **Nota 2:** Le risorse dei numeri 2 e 3 non devono essere calcolate nei Comuni privi di dirigenti (vedi nota 1).

**TOTALE** lett. a)/1999 (a.1+a.2-S) L. 88.183.253

**TOTALE** lett. a)/2000 (a.1+a.3-S) L. 88.183.253

- Lett. b) = risorse aggiuntive: verificata, da parte del servizio Di controllo interno, la disponibilità di bilancio, si confermano le risorse dell'anno 1998; la somma potrà essere confermata anche nel 2000, nel rispetto delle stesse condizioni (**G**)L. -----
- Lett. c) = risparmi di gestione: accertato, da parte del Servizio di controllo interno, che nel 1998 non vi è stato, rispetto al 1997, un incremento di spesa per il personale si confermano le risorse dell'anno 1998; la somma potrà essere confermata anche nel 2000, nel rispetto delle stesse condizioni; (**H**) L. -----
- Lett. d) = contratti di sponsorizzazione nel 1999 e nel 2000 (v. punto 14) (**Z**) L. -----
- Lett. e) = economie da part-time anno 1999 e 2000 (**N**) L. 1.760.200
- Lett. f) = risparmi derivanti dalla applicazione dell'art. 2, c.3 del D.Lgs.29/1993 e dell'art. 21 del CCNL. L'Ente provvede a disapplicare la norma che nel 1998 aveva consentito l'attribuzione di una indennità di disagio non prevista dal contratto e fuori dalle risorse del fondo. I relativi risparmi confluiscono sulle risorse del salario accessorio (**L**) L. -----
- Lett. g) = insieme delle risorse destinate nel 1998 al pagamento del LED L. 25.852.136
- Lett. h) = risorse destinate nel 1998 al pagamento dell'indennità di funzione di L. 1.500.000 (**M**) (\*) L. 1.500.000
- Lett. i) = la disposizione vale solo per le Regioni e la quantificazione delle risorse è legata ad avvenimenti futuri
- Lett. j) = decorre dal 31.12.1999 = 0,52% di (**A**) L. 9.408.065 (2000)
- Lett. k) = incarichi di progettazione (v. punto 15) (**W**) L. -----
- Lett. l) = non vi sono risorse
- Lett. m) = per l'anno 1999 non vi sono risorse  
Per l'anno 2000 riduzione 3% straordinario (**6**) L. 722.088 (2000)
- Lett. n) riguarda solo le camere di commercio

(\*) **Nota 3:** Adempimento non necessario per i Comuni privi di dirigenza.

## UTILIZZO FONDO 2000

Totale fondo anno 2000	L.	149.136.660
PRODUTTIVITA' (quota pro capite 99)	L.	57.473.733
Indennità di responsabilità	L.	8.799.321
Indennità di turno e rischio	L.	25.961.766
LED pagato nel 2000	<u>L.</u>	<u>21.198.381</u>
DISPONIBILITA' PER PROGRESSIONE ORRIZZONTALE	<b>L.</b>	<b>35.703.459</b>

### **TERZA FASE: Calcolo riepilogativo delle risorse finanziarie disponibili Nell'anno 2000.**

#### **RISORSE 1° COMMA ART. 15 ANNO 2000**

(lettera a)/2000 (**)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h) (*)+k)	L.	127.425.742
<b>RISORSE INTEGRATIVE ANNO 2000</b>		
2° COMMA ART. 15 (pari a1,2% di A)	L.	21.710.918
<b><u>TOTALE RISORSE ANNO 2000 (1°+2°)</u></b>	<b><u>L.</u></b>	<b><u>149.136.660</u></b>

**(\*) Nota 4:** Risorse escluse nei Comuni privi di dirigenza.

**(\*\*) Nota 5:** Nei Comuni privi di dirigenza non esclusi i risparmi del lavoro straordinario già indicati con i numeri 2 e 3 nella nota 1 in quanto destinate all'autofinanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.