



UNIONE DEI COMUNI DEL BRENTA
Provincia di Padova

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNI
2002-2004

PRIMA PARTE: DIRITTI SINDACALI

ART. 1: VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto ha validità dalla data di stipulazione e fino al 31.12.2004 per quanto non in contrasto con eventuali modifiche introdotte dal nuovo CCNL. Nell'ambito di tale durata si propone che per la parte economica venga effettuata tra le parti una verifica generale annua. In caso di richiesta di verifica e di mancato accordo entro il 31 dicembre, il contratto continuerà a produrre effetti per gli anni successivi anche per la parte economica con riferimento alla consistenza del fondo dell'anno precedente, salvo conguaglio al raggiungimento dell'accordo stesso.

Su richiesta di una delle parti, dovrà essere effettuata una verifica annuale obbligatoria sui diversi aspetti interessati dal presente contratto, in particolare la consistenza del fondo e i criteri per la progressione orizzontali

ART. 2: LA RAPPRESENTANZA SINDACALE

I rappresentanti sindacali cui le Amministrazioni devono fare riferimento ai fini della contrattazione collettiva sono le R.S.U.

La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, che sono titolari delle informazioni previste dal medesimo C.C.N.L.

Le ore di permesso sindacale delle R.S.U. necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, sono a carico dell'Ente.

Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal CCNL.

La gestione di tale monte ore è affidata alle R.S.U. ed alle OO.SS. (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) che documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

ART. 3: LE RELAZIONI SINDACALI

Fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
- b) per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
- c) di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;
- d) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
- e) gli accordi sottoscritti verranno sottoposti all'esame dell'organo competente entro 15 giorni.
- f) nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS. e delle R.S.U., come risultanti dai verbali degli incontri;
- g) saranno messi a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale, e compatibilmente con le esigenze di servizio anche sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee.
- h) dovrà essere consolidata l'esperienza della conferenza di servizio o di unità operativa, stabilendone gli obiettivi di miglioramento di qualità ed i campi di intervento (introduzione di innovazioni o riorganizzazione del servizio o unità operativa)
- i) il presente accordo verrà affisso negli appositi spazi destinati alle comunicazioni sindacali

ART. 4: PARI OPPORTUNITÀ

Nell'impegnarsi all'applicazione di quanto disposto dalle norme in materia di pari opportunità, la parte pubblica riconosce il ruolo di coordinamento ed indirizzo del comitato istituito a livello provinciale e pariteticamente composto.

Per quanto non espressamente richiamato si rinvia a quanto previsto dalla legge 125/91 e dalla legge 53/2000 (congedo parentale) e dall'accordo integrativo del CCNL 1998-2001. Si individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:

1. Valutazione della flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi di famiglia, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e nella fruizione del part-time.
2. Ricerca, analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti su mobilità e percorsi di carriera.
3. Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

ART.5: SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio di Polizia Municipale limitatamente a:
 - 1) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria;
 - 2) trattamenti sanitari obbligatori;
 - 3) attività antinfortunistica e pronto intervento;
 - 4) assistenza su strada in caso di sgombero di neve.
- d) il servizio del Personale limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate nel periodo compreso tra il 5 ed il 15 di ogni mese e fatte salve ulteriori determinazioni successive);

Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- 1) dal 10 al 20 agosto;
- 2) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 3) 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 4) 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5) il giorno del pagamento degli stipendi;
- 6) 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali previste dal CCNL.

Si precisa inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle azioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.

È evidente, invece, che il personale non aderente allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

Stato civile - elettorale	un addetto per sede municipale
Polizia Municipale	due addetti
Ufficio personale*	un addetto

(* Secondo quanto previsto al punto 14 dell'articolo 1 del CCNL 94-97)-

Nel caso di più giornate di sciopero verranno invece garantiti, a partire dalla seconda giornata, a giorni alterni tutti i servizi individuati.

La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità. Si impegna altresì ad individuare, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Nelle occasioni di sciopero l'amministrazione si impegna a garantire l'informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti opportuni.

SECONDA PARTE: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 6: PIANO OCCUPAZIONALE

Almeno 10 giorni prima dell'approvazione del Piano Occupazionale l'Amministrazione si impegna a presentare, alla delegazione trattante di parte sindacale l'elenco dei posti che intende coprire per l'anno di riferimento. Ricevuta la comunicazione, le parti hanno 10 giorni di tempo per attivare la concertazione. Trascorso tale termine senza che la concertazione sia stata attivata, il piano si considera accettato e si procederà alla sua approvazione. La concertazione prevista dall'art. 8 del CCNL 1998-2001 dovrà prevedere le quantità e le tipologie dei posti che saranno ricoperti dall'interno (procedure selettive per la progressione verticale nel sistema di classificazione) e le quantità e le tipologie di profili professionali destinati all'accesso dall'esterno (concorsi pubblici con riserva). Detto livello di concertazione dovrà aver luogo con cadenza annuale. In caso di mancato accordo, trascorso il termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa comunicazione, l'Amministrazione potrà comunque procedere così come previsto dall'art. 8 comma 3 del CCNL.

ART. 7: MOBILITÀ INTERNA

Fermo restando che per quanto concerne l'istituto della mobilità esterna tra Enti valgono le norme previste dal CCNL, si conviene quanto segue:

- 1) nel caso di posti di nuova istituzione o comunque resisi vacanti, si valuterà il personale dipendente disponibile selezionando in base al curriculum.
- 2) Le mobilità che comportino cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale devono essere accompagnate da adeguata formazione.

ART. 8: ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno.

È concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e garantendo la presenza durante l'orario di apertura al pubblico; dalla flessibilità è escluso il personale della Polizia Municipale, salvo casi particolari.

Tale flessibilità deve essere recuperata entro il giorno successivo. Qualsiasi variazione dell'orario di lavoro non rientrante negli istituti della flessibilità deve essere preventivamente autorizzata dal Responsabile di area.

Per motivi organizzativi le ferie sono autorizzate e conteggiate a ore.

Non verranno considerate ai fini della retribuzione del lavoro straordinario eccedenze di orario inferiori a quindici minuti.

In applicazione dell'art. 22 del CCNL vigente, l'orario di lavoro per il personale interessato dalla turnazione è ridotto a 35 ore medie settimanali.

ART. 9: PERMESSI RETRIBUITI

Ai dipendenti che ne facciano richiesta vengono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- a) PARTECIPAZIONE A CONCORSI O ESAMI:
- b) **otto giorni** l'anno limitatamente al tempo necessario allo svolgimento delle prove.
- c) **LUTTI PER CONIUGE, PARENTI ENTRO IL II° GRADO ED AFFINI ENTRO IL I° GRADO: tre giorni** consecutivi per ogni evento.
- d) **MATRIMONIO: quindici giorni** consecutivi annui.
- e) **ASTENSIONE DAL LAVORO OBBLIGATORIO AI SENSI DELLA LEGGE 1204/71:** secondo le norme previste dalla legge medesima,
- f) **ASTENSIONE FACOLTATIVA POST PARTUM:** sempre secondo le norme sopra indicate.
- g) **DIRITTO ALLO STUDIO:** Si richiama integralmente quanto previsto dal C.C.N.L. del 14.09.2000.
- h) i permessi di cui all'art. 33 comma 3, L. 104/92 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (si cita l'articolo: "3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno").

- i) Tre giorni complessivi all'anno per particolari motivi personali (art. 19 C.C.N.L.). In essi sono ricompresi:
- **NASCITA DI FIGLI: tre giorni** l'anno complessivi, fruibili, a domanda del dipendente, con adeguata documentazione o dichiarazione sottoscritta, per uno o più degli eventi sopra citati. Tali permessi saranno fruibili anche ad ore fino alla concorrenza di 21 ore e 30 minuti primi.
 - **VISITE MEDICO-SPECIALISTICHE** (non concorrono ad esaurire il limite di cui al punto che precede): è concesso al dipendente il tempo strettamente necessario per la fruizione delle prestazioni specialistiche più il trasferimento all'Ente Sanitario di competenza, con eccezione delle visite che possono essere fruite al di fuori dell'orario di servizio (ad esempio estrazioni odontoiatriche, visite oculistiche ecc.)

ART. 10: PIANO FERIE

Le ferie verranno di volta in volta concordate dai dipendenti con il Responsabile di Area e dagli stessi con il Direttore entro il 31 marzo di ogni anno, in modo da garantire la massima flessibilità per l'Ente e per i dipendenti. Per il periodo estivo (giugno – settembre), compatibilmente con le esigenze di servizio, verrà ricercata la possibilità di far usufruire al dipendente un periodo di ferie che preveda fino a 3 (tre) settimane continuative.

Si concorda, inoltre, che per quanto concerne il recupero delle ferie arretrate degli anni precedenti, alla stipula del presente accordo, si provvederà con un piano di smaltimento concordato di volta in volta con gli interessati sulla base delle esigenze di servizio.

ART. 11: PATROCINIO LEGALE

L'Amministrazione assicurerà tutela legale nel caso un proprio dipendente, relativamente al servizio dallo stesso svolto, sarà oggetto di procedimento civile e/o penale, assumendo a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, provvedendo alla nomina di un legale di comune gradimento con l'interessato, a condizione che non sussista conflitto di interessi.

L'Amministrazione potrà rivalersi degli oneri corrisposti al legale per l'assistenza al lavoratore, quando si manifesterà, in luogo di sentenza definitiva, da parte di quest'ultimo, dolo o colpa grave.

Sarà istituita commissione bilaterale paritetica per lo studio di fattibilità sull'individuazione di opportune polizze, anche in base alle maggiori possibilità di coinvolgimento in situazione di tale tipologia a causa del tipo di servizio svolto.

TERZA PARTE: FORMAZIONE E VALUTAZIONE

ART. 12: SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

In sede di definizione del bilancio per l'esercizio finanziario 2002, o se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare alla formazione, una somma pari almeno all'1% del monte salari dell'anno precedente. Le parti si impegnano entro novembre di ogni anno a contrattare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale per la durata del presente contratto decentrato integrativo, in correlazione agli obiettivi dell'Amministrazione.

La formazione si svolge in orario di lavoro, essendo, la stessa, propedeutica ad un miglioramento funzionale del servizio. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate a tale scopo vanno, di norma, recuperate con il riposo compensativo.

Per l'anno 2002 il piano formativo va definito entro 60 giorni dalla firma del presente contratto.

ART 13: SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Al fine della valutazione del personale si individua il seguente sistema di valutazione permanente costituito da una scheda per il personale ed una scheda per i capi settore, contenente i criteri di valutazione, i pesi specifici di ogni criterio ed il punteggio parziale e finale.

La scheda personale di ciascun dipendente verrà consegnata entro il mese di gennaio di ogni anno; in essa dovranno essere indicati i "pesi" che si utilizzeranno per la valutazione.

CRITERI	Pesi			Punti
	cat. B	cat. C	cat. D	

1. impegno, assiduità nello svolgimento del lavoro,	12-18	8-12	8-12	
2. spirito collaborativi nei confronti degli amministratori, superiori gerarchici e colleghi di lavoro,	8-12	12-18	12-18	
3. capacità di rapportarsi con l'utenza,	16-24	16-24	12-18	
4. grado di approfondimento tecnico e/o formativo per lo svolgimento delle mansioni affidate	8-12	8-12	8-12	
5. capacità di risolvere i problemi operativi circoscritti al proprio ambito di lavoro	12-18	8-12	4-6	
6. capacità di lavorare bene nell'ambito di regole e procedure definite	8-12	8-12	8-12	
7. capacità di portare a termine il lavoro in tempi rapidi e senza pregiudicare i risultati, scegliendo le modalità operative più efficienti	8-12	12-18	16-24	
8. capacità di appianare la micro conflittualità del suo ambiente lavorativo	8-12	8-12	12-18	
TOTALE	100	100	100	

legenda: valutazione: 1 insuff., 2 suffic.; 3 discreto, 4 buono, 5 ottimo

La scheda di valutazione sarà compilata dai Responsabili di Area.

Le modalità per la stesura e presentazione delle schede di valutazione sono previste nei successivi articoli.

Per i capi Area la valutazione sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base di una scheda che partendo dagli obiettivi del P.R.O./P.E.G. valuterà il raggiungimento dei risultati ottenuti nonché gli indici quali-quantitativi della prestazione, anche con riguardo alla scheda in quanto strumento di orientamento.

La nomina del Nucleo di Valutazione verrà effettuata dal C.d.A. dando informazione alle R.S.U. di cui all'art. 3 del presente contratto.

QUARTA PARTE: POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART. 14: RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

In sede di definizione del bilancio, o se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna per quanto compatibile con le proprie entrate, a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di perseguire un aumento della produttività sia quantitativo che qualitativo.

Tali risorse, risultano quindi così individuate:

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

RIEPILOGO	€uro
responsabilità	€ 7.850,14
turno	€ 10.329,14
maneggio	€ 1.510,08
progressioni	€ 5.681,03
produttività A	€ 41.833,01
produttività B	€ 36.151,98
TOTALE FONDO	€ 103.355,38
 FONDO STRAORDINAR.	 € 7.746,85
 TOTALE COMPLESSIVO	 € 111.102,23

Le parti ritengono utile indirizzare una parte delle risorse alla Classificazione del personale ed in particolare alle progressioni orizzontali, consentendo queste di riconoscere in maniera permanente l'impegno e la professionalità acquisita dal personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa. Inoltre può fungere da stimolo per perseguire con rinnovato impegno quell'arricchimento professionale utile al buon funzionamento dell'Ente ed alla soddisfazione personale di lavoratrici e lavoratori.

La quota destinata al finanziamento delle progressioni orizzontali all'interno della categoria per il triennio 2002-2004 è stabilita nel limite massimo del 33% annuo del totale del fondo produttività (art. 17 comma 2 lettera a) CCNL), quota A), previsto per l'anno precedente a quello di riferimento. Per l'anno 2002 l'importo previsto è pari a euro 5.681,03.

Le parti concordano che la somma per il lavoro straordinario pari a euro 7.746,85 verrà utilizzata dai responsabili dei vari settori per fronteggiare ogni particolare esigenza. Le prestazioni straordinarie dovranno tutte essere preventivamente autorizzate e debitamente motivate dai responsabili di area in forma scritta. In assenza di tali preventive autorizzazioni da consegnare mensilmente all'ufficio personale, la prestazione non verrà considerata.

Restano salve situazioni di particolare urgenza o gravità, che potranno essere comunicate al responsabile successivamente.

Eventuali economie verranno indirizzate al fondo per la produttività collettiva.

ART. 15: PRODUTTIVITÀ

Le parti convengono nel considerare il concetto di produttività legato al concetto di salario accessorio e pertanto strettamente connesso a politiche retributive articolate e differenziate per progetti ed obiettivi.

Pertanto concordano di destinare una quota (quota A) del fondo, alla remunerazione degli obiettivi ordinari riportati nel Piano delle Risorse e degli Obiettivi ed una quota (quota B), per la remunerazione di progetti-obiettivo.

QUOTA A

La quota A sarà pari ad un importo di euro 41.833,01.

Si precisa che la somma destinata alla produttività, quota A), potrà subire leggere rettifiche a consuntivo a seguito della precisa determinazioni delle altre componenti.

La quota sarà suddivisa per ciascuna Area in misura proporzionale al numero dei dipendenti e alla loro categoria secondo i seguenti coefficienti:

CATEGORIA A	1
CATEGORIA B	1,35
CATEGORIA C	1,7
CATEGORIA D	2

Detti coefficienti saranno rapportati ai giorni di servizio mediante l'applicazione di un ulteriore coefficiente dato dal rapporto tra i giorni di servizio del dipendente e quelli disponibili nell'anno.

Al fine di non penalizzare nella ripartizione del fondo le aree che hanno dovuto sopportare al proprio interno una riduzione della forza lavoro, le assenze per malattie, infortunio, astensione obbligatoria e facoltativa senza sostituzione o integrazione di personale non comporteranno una riduzione del coefficiente. Analogo trattamento sarà riservato per i lavoratori in part-time, nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale senza integrazione del personale all'interno dell'area o altre forme di sostituzione (incarichi professionali esterni, incarichi a ditte, ecc). In caso contrario il coefficiente sarà ridotto proporzionalmente all'orario di lavoro.

La ripartizione delle risorse tra i dipendenti avverrà sulla base delle seguenti modalità:

40% secondo la presenza in servizio e la qualifica funzionale, utilizzando gli stessi criteri visti sopra per la ripartizione tra le aree;

60% secondo la valutazione individuale con il sistema indicato all'art. 13 del presente contratto decentrato. Alla valutazione ottenuta sarà applicato un coefficiente di presenza dato dal rapporto tra le effettive presenze e i giorni disponibili nell'anno. I giorni di presenza dei lavoratori a part-time saranno ridotti proporzionalmente all'orario di lavoro. Le assenze per infortunio per cause di servizio, permessi retribuiti e astensione obbligatoria non saranno considerate.

Le eventuali economie sul fondo produttività derivanti da part-time e assenze non sostituite (malattie e astensione facoltativa per maternità, scioperi) saranno ripartite all'interno dell'Area.

Il Capo Area illustrerà ed affiderà ai collaboratori coinvolti gli obiettivi di gruppo e quelli individuali, nonché il piano di lavoro con le azioni/iniziative che si è inteso adottare per perseguirli. Nella conferenza di servizio sarà, inoltre, illustrato il sistema di valutazione previsto dall'art. 13 del presente contratto decentrato integrativo.

Si procederà ad una verifica intermedia entro il 30/6 di ogni anno.

La valutazione finale sarà comunicata dal Capo Area al singolo lavoratore. In caso di dissenso, il dipendente potrà

richiedere un confronto in contraddittorio ad un collegio paritetico formato da due componenti l'Amministrazione (Segretario o Capi Area), due dipendenti tra i lavoratori indicati dal dipendente e dal Revisore dei Conti.

La liquidazione della produttività avverrà con le seguenti modalità:

- 1) acconto mensile di euro 51,65 (lire 100.000)
- 2) 40% entro il mese di luglio dell'anno di riferimento (sulla base della presenza e qualifica nei primi sei mesi dell'anno);
- 3) saldo entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Le parti concordano che a partire dall'anno 2003 verranno rivisti i criteri per il riparto del fondo "quota A" stabiliti con il presente articolo.

QUOTA B

La quota B del fondo viene destinata alla remunerazione di progetti e obiettivi di carattere straordinario individuati dall'Amministrazione, sentiti i capi area. La relativa quota sarà suddivisa per ciascuna area o servizio in base ai progetti valutati e quantificati economicamente dal Nucleo di Valutazione. Il totale della quota B sarà pari a euro 36.151,98.

La liquidazione avverrà per quadrimestre al raggiungimento degli obiettivi, previsti per quel periodo.

Periodicamente si procederà alla verifica sull'andamento degli obiettivi con eventuale rimodulazione, integrazione e modifica degli stessi o rifinanziamento di nuovi obiettivi. A consuntivo, in sede di verifica, in caso di raggiungimento parziale degli obiettivi, la quota non distribuita non verrà utilizzata per il finanziamento della "quota A".

ART. 16: INDENNITÀ

Con le risorse del fondo produttività quota a, si dovrà far fronte all'erogazione economica per le seguenti tipologie di indennità:

- 1) **INDENNITÀ DI TURNO:** secondo le disposizioni dell'art. 22 del CCNL successivo al 14.09.2000;
- 2) **INDENNITÀ' PER RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO:** i responsabili di procedimento percepiranno una indennità massima annua di euro 1.032,91 se appartenente alla categoria D e una indennità massima annua di euro 774,69 (da attribuirsi nel corso del triennio) se appartenenti alla categoria C, da erogarsi per quote mensili;
- 3) **INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI:** In attuazione di quanto previsto dall'art.36 del C.C.N.L. integrativo stipulato in data 14.09.2000, le parti concordano sull'attribuzione delle seguenti indennità giornaliere di maneggio valori:

Economo dell'Unione: €uro 1,50;

Personale Servizi Demografici €uro 0,52 per ogni dipendente;

Personale Polizia Municipale €uro 0,52 per ogni Agente-Istruttore di Polizia Municipale;

- 4) **INDENNITÀ DI RISCHIO PER MESSI COMUNALI:** euro 309,88 per ogni addetto.

L'indennità per i responsabili di procedimento verrà assegnata dai responsabili di area nell'ambito delle risorse stabilite dall'amministrazione nel limite di euro 7.850,14 annui; la proposta dei responsabili di area avverrà sulla base di criteri di merito con particolare riferimento al criterio dell'autonomia gestionale.

ART. 17: PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i settori e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi.

Le parti convengono di indicare nella seguente tabella i criteri a cui fare riferimento e la loro pesatura per la progressione di carriera.

Successivamente vengono riportate le definizioni e le modalità di attribuzione.

PESATURA DEI DIVERSI CRITERI PRESI A RIFERIMENTO

Categoria	Esperienza acquisita (anzianità)	Formazione	Prestazione Individuale	Totale
A1 ▶ A2	5	==	5	10
A2 ▶ A3		2	8	10
A3 ▶ A4		2	8	10
B1 ▶ B2	5		5	10
B2 ▶ B3		2	8	10
B3 ▶ B4	5		5	10
B4 ▶ B5		2	8	10
B5 ▶ B6		2	8	10
C1 ▶ C2	5		5	10
C2 ▶ C3		2	8	10
C3 ▶ C4		2	8	10
D1 ▶ D2		2	8	10
D2 ▶ D3		2	8	10
D3 ▶ D4		2	8	10
D4 ▶ D5	==	2	8	10

CRITERIO GENERALE DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

Due anni di anzianità nella posizione economica precedente.

MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELL'ESPERIENZA

Sarà considerata anche l'esperienza acquisita in altri enti del settore pubblico sulla base di certificati di servizio rilasciati al dipendente

- Il servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore a quella da ricoprire con il passaggio, viene valutato 1 punti per anno
- Il servizio prestato nelle categorie e posizione economica inferiori a quella prevista al punto precedente nonché in enti del settore pubblico non rientranti nel comparto degli enti locali, viene valutato 0,5 per anno.

L'anzianità di servizio per assunzioni avvenute in corso d'anno sarà conteggiata con il seguente criterio: dal mese stesso se l'assunzione è avvenuta dal 1° al 15° giorno del mese; dal mese successivo se l'assunzione è avvenuta dal 16° all'ultimo giorno del mese.

Il servizio prestato nella Pubblica Amministrazione fuori ruolo sarà valutato con i medesimi criteri sopra riportati.

I periodi di aspettativa non retribuita non saranno valutati.

I punteggi attribuiti per l'esperienza vengono computati solo per la prima progressione. A tal fine si applica il medesimo criterio per il personale che ha ottenuto la progressione nei Comuni di appartenenza nella vigenza del C.C.N.L. 1998-2001.

MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELLA FORMAZIONE

I corsi di formazione interna ed esterna fino a 10 ore complessive: punti 0,1

I corsi di formazione interna ed esterna fino a 30 ore complessive: punti 0,5

I corsi di formazione interna ed esterna fino a 50 ore complessive: punti 1.

Vengono considerati i titoli di studio o corsi di specializzazione individuale, che abbiano attinenza con la professionalità svolta.

Titolo di laurea: punti 5.

Titolo di scuola media superiore: punti 3.

Corsi di specializzazione esterni superiori alle 50 ore, legalmente riconosciuti con valutazione positiva finale: punti 2.

I punteggi relativi ai corsi di formazione potranno essere utilizzati in una sola occasione ai fini della progressione economica: i titoli di studio e i corsi di specializzazione andranno conteggiati per intero in occasione della prima progressione e al 25% per le progressioni successive alla prima, purché nell'ambito della medesima categoria. Nel

caso in cui il dipendente acceda ad una categoria superiore i titoli di studio e i corsi di specializzazione saranno computati al 25% se attinenti al profilo professionale che si andrà a ricoprire.

MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Ai fini dell'attribuzione del punteggio verrà presa in considerazione la valutazione media degli ultimi 3 anni conseguita dal dipendente.

PASSAGGI E GRADUATORIE

La selezione sulla base dei criteri individuati, sarà svolta normalmente con riferimento al 31 dicembre di ogni anno, pubblicata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo. In sede di prima applicazione si darà adempimento entro 90 giorni dalla firma del presente contratto.

La decorrenza della nuova posizione economica sarà dal primo gennaio dell'anno successivo a quello preso come riferimento per il calcolo dei criteri.

L'insorgere di eventuali contestazioni, sarà oggetto di esame congiunto per individuare possibilmente soluzioni condivise.

Le parti concordano che il sistema di gestione delle progressioni economiche all'interno delle categorie viene introdotto in via sperimentale e sarà sottoposto a verifica annuale.

ART. 18: MENSA

Il servizio di mensa viene garantito attraverso dei buoni pasto sostitutivi. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

Ne possono usufruire i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore alle due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Viene garantito il buono pasto anche ai dipendenti che prestano la loro attività in orario notturno nel caso di prestazione di lavoro svolta al pomeriggio; in questo caso la pausa tra ore pomeridiane e serali può essere di ore quattro. La prestazione pomeridiana e la prestazione serale deve essere di almeno due ore.

ART. 19: INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 gg. dall'avvenuta controversia, per definire contestualmente il significato della clausola in questione.

L'interpretazione, così avvenuta, sostituisce a tutti gli effetti, la clausola, controversa sino dalla vigenza del contratto decentrato.

ART. 20: NORMA FINALE

Per quanto non previsto in questo articolato i riferimenti sono relativi al CCNL e ai rinvii a norma di legge nello stesso contenuti.

Dichiarazione congiunta.

Le singole situazioni in diminuzione derivanti dal nuovo valore delle indennità previste nel vigente accordo troveranno idonea compensazione sul piano economico individuale, entro il saldo della produttività 2002, all'interno delle risorse di cui all'art. 14 del presente contratto.

Piazzola sul Brenta, li 10 luglio 2002.

La delegazione trattante di parte pubblica

le R.S.U.