

PUBBLICAZIONE EFFETTUATA AI SENSI
DELL'ARTICOLO 67, COMMA 11, DEL DECRETO
LEGGE 25.6.2008, N° 112, CONVERTITO IN
LEGGE, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE
6.8.2008, N° 133.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
1999-2001 DEL COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA - Seconda Parte**

Art. 1

Modifiche all'articolo 2 del CCIA del giugno 2000

1. L'articolo 2, comma 4, del CCIA del giugno 2000 è così sostituito:

" Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti da effettuarsi tramite lettera raccomandata, inviata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, che si assume essere il 31 dicembre di ogni anno".

Art. 2

Modifiche all'articolo 18 del CCIA del giugno 2000

1. All'articolo 18 del CCIA del giugno 2000, dopo il penultimo rigo, sono aggiunte le seguenti parole:

- ❖ *"importo in applicazione dell'articolo 16, comma 2, del CCNL 1998/2001, reso applicabile dall'articolo 48 del CCNL del 14.9.2000, finalizzato a reintegrare il fondo per la produttività, considerati i maggiori oneri stabiliti dal CCNL del 14.9.2000 e a favorire ulteriori progressioni orizzontali:*

£. 5.378.0000 =

SOMMANO £.276.645.703

Tale importo così quantificato e motivato non è erogabile nell'anno 2000 e trova applicazione con le modalità ed i tempi previsti all'articolo 23-quater."

Art. 3

Modifiche all'articolo 19 del CCIA del giugno 2000

1. All'articolo 19 del CCIA del giugno 2000 sono apportate le seguenti modifiche:

- al comma 2, dopo la parola *"introduzione"*, sono aggiunte le seguenti: *"dall'1.1.2000"*;
- allo stesso comma 2 le parole *"inquadri in profili professionali le cui posizioni economiche di ingresso siano le seguenti"* sono soppresse;
- il comma 3 è così sostituito:

"Tale quantificazione, dall'1.1.2001, è ridotta del 20%, con destinazione alle finalità indicate nel comma 6 del presente articolo. Pertanto, la quantificazione finale è la seguente:

- ❖ *B1-B2 £. 104.000*
- ❖ *B3-B4 £. 120.000*
- ❖ *C1-C2 £. 136.000*
- ❖ *D1-D2 £. 152.000*

❖ D3 £. 168.000

- al comma 4 le parole: *"tenuto conto:*

a) *del numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data dell'1.1.2000, e della loro categoria di classificazione, corrispondenti alle previgenti qualifiche funzionali;*

b) *del numero dei posti vacanti da coprire in corso d'anno, sulla base di procedure già avviate;*

c) *del numero presunto delle presenze a tempo determinato per l'intero anno",* sono soppresse.

- dopo il comma 7, sono aggiunti i seguenti ulteriori commi:

"8. L'elemento fisso di produttività è ulteriormente ridotto per consentire una quantità maggiore di progressioni orizzontali. La riduzione è riferita alla posizione orizzontale posseduta al 30.6.2000 e si applica a partire dall'1.1.2001. Le quantità sono le seguenti:

❖ B1 £. 29.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 75.000;

❖ B2 £. 29.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 75.000;

❖ B3 £. 14.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 106.000;

❖ B4 £. 33.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 87.000;

❖ C1 £. 38.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 98.000;

❖ D1 £. 22.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 130.000;

❖ D2 £. 114.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 38.000;

❖ D3 £. 48.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 120.000.

9. L'elemento fisso di produttività è attribuito ad ogni dipendente prendendo a riferimento la posizione orizzontale posseduta prima della selezione dell'1.7.2000 e non muta più al mutare delle posizioni orizzontali interne della categoria.

In caso di progressione verticale successiva all'1.1.2001, ai dipendenti sarà attribuito l'elemento fisso di produttività nella misura prevista al comma 2 del presente articolo, dopo la riduzione del 20%.

L'elemento fisso di produttività non compete al personale assunto dopo la stipula del presente contratto.

10. L'elemento fisso di produttività dei vincitori delle selezioni previste per il 1° ottobre 2000 è ulteriormente ridotto, sempre a decorrere dall'1.1.2001, secondo la seguente tabella:

❖ *Vincitori selezione per B5-riduzione £. 27.000-E.F.P. definitivo £. 79.000;*

❖ *Vincitori selezione per C3-riduzione £. 50.000-E.F.P. definitivo £. 48.000.*

Art. 4

Modifiche all'articolo 20 del CCIA del giugno 2000

1. All'articolo 20 del CCIA del giugno 2000 sono apportate le seguenti modifiche:

- al 1° comma, 1° periodo, penultimo rigo, il numero "70%" è sostituito con il numero "60%";
- il 2° periodo è così sostituito:
*"Nel primo caso, il responsabile di posizione organizzativa potrà con proprio provvedimento motivato aumentare o diminuire la quota percentuale del singolo dipendente fino ad un massimo del 25% algebrico, cioè la quantità delle diminuzioni dovrà essere pari alla quantità degli aumenti.
Il relativo provvedimento sarà trasmesso, prima della sua diffusione ed utilizzazione, al dipendente interessato, che potrà entro i successivi 7 giorni formulare le proprie osservazioni, in assenza delle quali il responsabile darà corso al pagamento del compenso nella misura da lui stabilita.
Nel secondo caso, il responsabile potrà con proprio provvedimento motivato aumentare o diminuire la quota percentuale del singolo dipendente fino ad un massimo del 35%. La relazione del responsabile sarà trasmessa, con immediatezza, per conoscenza al nucleo di valutazione ed ai dipendenti interessati, i quali avranno 7 giorni per formulare le proprie osservazioni, in assenza delle quali il responsabile darà corso al pagamento del compenso nella misura da lui stabilita."*
- al 3° periodo, dopo la parola "invece", sono inserite le seguenti: *"in entrambi i casi"*.

Articolo 5

Introduzione articolo 20-bis

1. Dopo l'articolo 20 del CCIA del giugno 2000, è inserito il seguente articolo 20-bis:

Art. 20-bis

Ulteriori norme sulla produttività

1. *Le risorse disponibili per ogni area organizzativa sono attribuite in maniera proporzionalmente uguale prendendo a riferimento la quantità complessiva, il numero dei dipendenti presenti ed il loro inquadramento professionale (A1, B1, B3, C1, D1 e D3), con una variabilità, determinata dall'organo di governo entro i termini ordinari di approvazione del bilancio, in aumento o in diminuzione, sino ad un massimo del 20%.*

2. *Limitatamente al solo anno 2000, si stabilisce che la verifica sul raggiungimento degli obiettivi collettivi assegnati alle varie aree organizzative sarà effettuata dal nucleo di valutazione.*

3. *La verifica potrà terminare con l'attestazione del pieno raggiungimento, con il conseguente pagamento del 100% delle risorse disponibili o con l'attestazione del parziale raggiungimento, con la conseguenza che il punto di partenza è determinato nel 60% delle risorse disponibili. L'ammontare complessivo sarà quello risultante dall'eventuale applicazione delle variabili individuali previste nel precedente articolo 20. E' confermata l'applicabilità delle variabili individuali*

previste nel precedente articolo 20 per il caso in cui si è verificato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. Le variazioni delle posizioni orizzontali sono ininfluenti rispetto alla determinazione delle attribuzioni definitive individuali. Il riferimento resta quello dell'inquadramento professionale di base del profilo posseduto.

Art. 6

Modifiche all'articolo 22 del CCIA del giugno 2000

1. All'articolo 22 del CCIA del giugno 2000 sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 2 è così sostituito:

"Pertanto, le parti concordano di destinare a questo fine, a decorrere dall'anno 2000, un importo annuo massimo di £. 65.000.000."

- i commi 3 e 4 sono soppressi.

Art. 7

Modifiche all'articolo 23 del CCIA del giugno 2000

1. All'articolo 23 del CCIA del giugno 2000 il comma 13 è soppresso

Art. 8

Introduzione articoli 23-bis, 23-ter e 23-quater

1. Dopo l'articolo 23 del CCNL del giugno 2000 sono aggiunti i seguenti ulteriori articoli:

Art. 23-bis

1. In applicazione del comma 3 dell'articolo 22 del contratto collettivo integrativo aziendale del giugno 2000, sono determinate le seguenti selezioni per le progressioni orizzontali:

in data 1.7.2000

2 progressioni in B2;

9 progressioni in B3;

7 progressioni in B4;

5 progressioni in B5;

9 progressioni in C2;

in data 1.10.2000

1 progressione in B3;

3 progressioni in B5;

1 progressione in C3;

12 progressioni in D2;

5 progressioni in D3;

3 progressioni in D4;

in data 1.12.2000

*1 progressione in B2;
1 progressione in B3;
10 progressioni in B4;
4 progressioni in B5;
8 progressioni in B6;
8 progressioni in C3;
1 progressione in C4;
1 progressione in D2;
1 progressioni in D3.*

Art. 23-ter

1. Per accedere alle selezioni previste all'articolo 23-bis è necessario avere almeno 2 mesi di anzianità nella posizione orizzontale immediatamente precedente a quella per cui è prevista la selezione, salvo che trattisi di soggetti sottoposti a rapporto di lavoro a tempo determinato, nel qual caso l'anzianità richiesta è di 1 mese.

2. Le selezioni sono effettuate considerando:

a) anzianità nel profilo professionale attualmente posseduto, in misura di 0,1 punti per ogni mese;

b) valutazione individuale semplificata da parte del responsabile di posizione organizzativa, utilizzando uno dei seguenti gradi di giudizio: professionalità eccellente: 22 punti, professionalità elevata: 19 punti, professionalità evoluta: 16 punti, professionalità di base: 13 punti.

3. L'anzianità maturata in altri enti del comparto è equiparata a quella conseguita presso il Comune di Foiano della Chiana.

4. Le selezioni del 1° ottobre 2000 (n° 1 in B3, n° 3 in B5 e n° 1 in C3) e del 1° dicembre 2000 (n° 1 in D3) utilizzeranno esclusivamente il criterio descritto nella lettera b) del precedente comma 2. In caso di parità prevarrà il più anziano nel profilo professionale attualmente posseduto.

5. Le modalità qui definite per le progressioni orizzontali valgono solo per l'anno 2000 e non costituiscono un precedente di riferimento per le eventuali selezioni degli anni successivi. Le parti si impegnano a ricercare un accordo su questo punto nel prossimo contratto collettivo integrativo aziendale.

Art. 23-quater

1. Il fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2001 sarà definito nel contratto integrativo che le parti si impegnano a negoziare entro un mese dalla sottoscrizione del CCNL per il biennio economico 2000/2001.

2. Le parti si impegnano inoltre fin da ora a destinare per prima l'importo di £. 18.378.000 come segue:

- £. 5.378.000, già quantificati all'articolo 2 e non erogati nel corso dell'anno 2000 esclusivamente per impossibilità tecnica, eventualmente aggiungibili in applicazione del CCCNL, per i fini descritti allo stesso articolo 2;
- £. 13.000.000 per incrementare le risorse a disposizione per la produttività propriamente detta, già regolata dagli articoli 19 e seguenti del presente CCIA.

Art. 9

Modifiche all'articolo 24 del CCIA del giugno 2000

1. All'articolo 24 del CCIA del giugno 2000 le parole "*indipendentemente dalla loro collocazione all'interno delle aree affidate ai responsabili di posizione organizzativa o all'esterno di esse*" sono soppresse.

Art. 10

Modifiche all'articolo 25 del CCIA del giugno 2000

1. L'articolo 25 del CCIA del giugno 2000 è così sostituito:

"1. Le parti convengono sull'opportunità di potenziare, almeno per un biennio, l'Ufficio Tributi allo scopo di verificare complessivamente le posizioni I.C.I., con l'adeguamento della banca dati utilizzata e recuperare l'eventuale evasione di imposta. Tale potenziamento avviene costituendo uno specifico gruppo di lavoro costituito dai dipendenti assegnati all'Ufficio tributi.

2. L'incentivo viene strutturato sulla base delle previsioni del responsabile della relativa posizione organizzativa, da approvarsi da parte della Giunta, quanto al numero delle figure professionali da assegnare al gruppo di lavoro ed alla quantità delle ore da effettuarsi al di fuori dell'orario di lavoro, che non potranno in ogni caso superare la quota complessiva di 300.

3. Esse verranno così retribuite:

- valore della prestazione straordinaria aumentato del 30%; tale percentuale di aumento sale al 50% in caso di raggiungimento di almeno uno dei due seguenti risultati nell'anno 2000:

1) verifica del 50% delle posizioni I.C.I. esistenti nel Comune;

2) raggiungimento di un recupero di evasione incassata per gli anni precedenti almeno pari a £. 100.000.000".

Art. 11

Testo unico del CCIA

1. Le parti allegano al presente contratto il testo unico del CCIA per gli anni 1999, 2000 e 2001 così come risulta dall'integrazione tra il CCIA del giugno 2000 ed il presente CCIA, per cui il testo autentico e definitivo è appunto quello annesso al presente contratto e denominato allegato n° 1. Pertanto, sia il contratto di giugno che il presente contratto si estinguono in quanto assorbiti dal CCIA qui denominato allegato 1.

Foiano della Chiana, li _____

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente (Paolo Cateni)

Franco Del Santo

Loreno Gasperini

Mario Cherri

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Gianfranco Torzini (C.G.I.L.-F.P. territoriale)

Mario Giaccheri (D.I.C.C.A.P.-S.U.L.P.M.)

Luca Agnelli (R.S.U.)

Maria Dragoni (R.S.U.)

Luciano Sonnati (R.S.U.)

Allegato n° 1

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AZIENDALE 1999/2001 DEL
COMUNE DI FOIANO DELLA
CHIANA

Prima parte
PROTOCOLLO DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in avanti, semplicemente contratto) si applica a tutto il personale del Comune di Foiano della Chiana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, pieno o part-time, inquadrato nelle categorie A, B, C e D.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

1. Il presente contratto estende la sua efficacia fino al 31.12.2001, fatte salve le clausole già espresse dal CCNL 1998/2001, quelle previste nei seguenti commi 2, 4 e 5, e quelle che deriveranno dalla contrattazione nazionale relativamente alle materie rinviate dal Contratto sopra citato nonché le norme che saranno contenute nel CCNL per il biennio economico 2000/2001.

2. Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno successivo alla data di stipula, salvo diversa indicazione prevista dal contratto medesimo.

3. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo, salvo diversa indicazione, analogamente a quanto già previsto per il comma 2.

4. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti da effettuarsi tramite lettera raccomandata, inviata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, che si assume essere il 31 dicembre di ogni anno.

5. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

Art. 3

Obiettivi della negoziazione

1. Le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi ed il relativo accrescimento della loro efficienza ed efficacia, individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dai lavoratori, sappiano adeguatamente monitorare, valutare e valorizzare la globale prestazione lavorativa e le singole, specifiche capacità ed attitudini degli addetti.

2. Potere politico, responsabilità amministrativa, tutela e rappresentanza sindacale hanno compiti diversi ed autonomi, ma tutti ugualmente necessari. La dialettica di questi ruoli è un elemento di ricchezza essenziale per l'intero Ente e per la valorizzazione delle finalità sopradette.

3. In questo accordo, il confronto con i soggetti di cui sopra è da ritenersi ineludibile, in quanto rappresenta la sede nella quale sarà possibile costruire uno stretto legame fra il concreto svolgimento di un'attività di servizio e l'utilità sociale cui essa concorre, coniugando la valorizzazione della risorsa umana e della sua espressione competente con la flessibilità dell'organizzazione del lavoro ed il raggiungimento degli obiettivi previsti e programmati.

4. L'Amministrazione si impegna a favorire confronti periodici con tutte le componenti economiche, istituzionali e sociali presenti sul territorio, sulle strategie complessive dell'azione amministrativa.

Art. 4

Obiettivi generali organizzativi

1. Le parti convengono sull'opportunità di realizzare un'ottimizzazione della gestione delle risorse finanziarie dell'Ente, nella consapevolezza che un miglioramento del rapporto costo/benefici delle attività e dei servizi prestati può far svolgere all'Amministrazione un ruolo propulsivo e innovativo nel proprio territorio, anche in relazione alle trasformazioni in atto nella Pubblica Amministrazione e alle nuove funzioni attribuite agli Enti Locali.

2. Questo obiettivo implica la necessità di lavorare per l'adozione di strumenti organizzativi che qualifichino e delineino funzioni di indirizzo, programmazione e controllo, nel quale sia anche possibile la promozione e la sperimentazione di forme di autorganizzazione e di intersettorialità.

3. La contrattazione integrativa dovrà coniugare la qualità dei servizi e l'individuazione dello specifico dell'attività svolta con la valorizzazione del lavoro, delle capacità e attitudini nonché dell'esigenza di aggiornamento e formazione professionale dei lavoratori.

Art. 5

Struttura delle relazioni sindacali

1. Le parti adottano il nuovo metodo della concertazione quale strumento utile a realizzare il massimo coinvolgimento possibile delle organizzazioni dei lavoratori nelle scelte organizzative dell'Amministrazione e per questo, oltre a quanto già definito dal CCNL 1998/2001 e dal CCNL per la revisione del sistema di classificazione del personale, concordano di estendere la concertazione, con le modalità fissate dallo stesso CCNL 1998/2001, alle seguenti materie:

A) indirizzi per le politiche di bilancio e degli investimenti;

B) regolamenti aventi ricaduta sulla condizione dei lavoratori e sulla organizzazione dei servizi;

C) processi di modifica delle forme gestionali dei servizi, sia che esse comportino sviluppo, ampliamento, riduzione, dismissione o esternalizzazione degli stessi;

D) incarichi e consulenze che l'Ente si proponga di attivare, aventi riflessi diretti e consistenti sui carichi di lavoro dei dipendenti;

E) incarichi interni ed esterni affidati al personale a tempo indeterminato.

2. Le parti si danno atto, attraverso un momento concertativo contestuale alla stipula del presente contratto, e di cui rimane traccia separata, che il contenzioso relativo a periodi pregressi non trova riferimento nel presente contratto.

Art. 6

Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. Le parti convengono che l'informazione e la documentazione sulle materie oggetto di concertazione debbano essere fornite preventivamente, vale a dire una volta che l'organo competente abbia individuato gli orientamenti essenziali e, quindi, prima che sulla materia sia stata assunta una posizione conclusiva da parte dello stesso organo.

2. L'informazione avviene in forma scritta, indirizzandola al segretario responsabile della RSU ed alle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente contratto - anche tramite i terminali associativi delle Organizzazioni medesime costituiti presso l'Ente - così come individuate dall'articolo 9 del CCNL 1998/2001.

3. Su iniziativa della R.S.U. e/o dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL può attivarsi la procedura concertativa, che potrà essere richiesta entro il termine di 10 giorni dalla comunicazione scritta, avvenuta secondo quanto già precisato al comma precedente, e che si svolgerà secondo le modalità specificate ai commi 2 e 3 dell'articolo 8 del CCNL 1998/2001.

4. Per la durata del confronto, le parti si astengono dall'assumere qualunque autonoma iniziativa relativa ai temi oggetto del medesimo.

5. La concertazione termina, in ogni caso, con un documento scritto, che conterrà i termini dell'accordo raggiunto oppure il verbale degli incontri, da cui si ricavano le posizioni discordanti delle parti.

6. Il documento sarà allegato, in ogni caso, all'atto decisionale finale.

7. L'Amministrazione invierà inoltre ai soggetti sindacali indicati al comma 2 i seguenti dati informativi:

A) entro 30 giorni dalla fine di ogni anno solare, i dati relativi alla consistenza numerica del personale, distinto secondo le diverse articolazioni funzionali, categorie di appartenenza e qualifiche professionali, specificando se si tratta di personale a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, oltreché alle assunzioni e cessazioni dal servizio verificatesi nello stesso anno, sempre secondo la precedente ripartizione;

B) entro 5 giorni dalla stipula di ogni contratto individuale di lavoro o convenzionale, la comunicazione riguardante il medesimo atto, indicando categoria, profilo professionale, tipologia di assunzione, orario di lavoro, area e servizio di inquadramento;

C) entro 15 giorni dalle date previste dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) sui permessi sindacali, l'ufficio competente trasmetterà le relative documentazioni, con la specifica della base di calcolo utilizzata per la ripartizione;

D) entro 30 giorni dalla conclusione di ogni quadrimestre, i dati relativi all'effettuazione di lavoro straordinario, distinti per lavoratori e ripartizioni funzionali;

E) la convocazione del Consiglio Comunale, con l'ordine del giorno della seduta;

F) entro 30 giorni dalla rispettiva adozione, gli strumenti finanziari previsionali, consuntivi e di programmazione della gestione dell'Ente;

G) tempestivamente, copia di ogni accordo o verbale relativo allo svolgimento delle relazioni sindacali, ivi compreso il presente contratto;

H) entro trenta giorni dalla stipula, verrà inoltre inviata copia del documento indicato all'articolo 5, comma 2, del presente contratto.

8. Il presente contratto sostituisce ad ogni effetto i precedenti contratti collettivi decentrati, fatta eccezione per quanto riguarda la disciplina dei servizi essenziali.

9. Ai sensi dell'articolo 10, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) sui permessi sindacali, le parti convengono che le richieste di fruizione dei permessi dovranno essere inoltrate dai lavoratori al responsabile del servizio competente almeno tre giorni prima della data di astensione dal lavoro. Sono fatti salvi, peraltro, casi di oggettiva urgenza, in relazione ai quali le istanze potranno essere prodotte anche con un preavviso minimo di ventiquattro ore.

Art. 7

Verifiche periodiche sullo stato delle relazioni sindacali e sull'applicazione del contratto

1. In considerazione del nuovo ruolo assegnato dalle parti alle relazioni sindacali ed al ruolo innovativo convenuto circa la concertazione, quale strumento finalizzato alla comunicazione e alla ricerca di soluzioni condivise su obiettivi e strategie, oltre a quanto previsto dal CCNL 1998/2001, l'Amministrazione ed i soggetti sindacali convengono di verificare periodicamente le problematiche aperte e l'evoluzione degli indirizzi generali dell'Amministrazione, con i relativi riflessi di ordine organizzativo e gestionale, nonché lo stato delle relazioni sindacali e l'applicazione del presente contratto, attraverso incontri quadrimestrali che l'Amministrazione si impegna a convocare entro la seconda quindicina dei mesi di gennaio, maggio ed ottobre di ogni anno solare.

2. All'interno delle verifiche, le parti stipulanti prevedono di inserire all'ordine del giorno di tali strumenti relazionali i seguenti argomenti:

A) COMUNICAZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE SULL'EVOLUZIONE DEI PROPRI INDIRIZZI GENERALI DI PROGRAMMA, con cadenza gennaio, finalizzato a fornire da parte dell'Amministrazione un'informazione complessiva dei propri indirizzi generali, con i relativi riflessi di ordine organizzativo e gestionale;

B) MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA E DELL'EFFICACIA DEI SERVIZI, con cadenza gennaio e ottobre, finalizzato alla conoscenza delle linee guida che sono alla base dei programmi volti al miglioramento del sistema tecnico e dei processi dell'Ente, delle iniziative idonee alla diffusione di una cultura e di comportamenti organizzativi orientati alla qualità dei servizi, dello studio e delle proposte di riorganizzazione di servizi e/o attività, dell'utilizzo delle risorse umane, del monitoraggio dell'applicazione della mobilità interna;

C) FORMAZIONE, con cadenza ottobre, finalizzato allo studio e al monitoraggio dei percorsi di formazione, aggiornamento e sviluppo ed a favorire il cambiamento culturale e l'adeguamento a livelli di professionalità coerenti con l'evoluzione organizzativa dell'Ente;

D) PRODUTTIVITA', STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE, con cadenza almeno annuale (maggio): monitoraggio sulla produttività, sull'istituto del lavoro straordinario e studio di proposte per il suo progressivo superamento; monitoraggio sull'istituto della "banca delle ore";

E) PARI OPPORTUNITA', ARTICOLAZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO, MOBBING, con cadenza almeno annuale (maggio), finalizzato al monitoraggio sugli effetti dell'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro; allo studio ed all'elaborazione di proposte per una politica degli orari che concili le esigenze dell'utenza con l'organizzazione del lavoro; al monitoraggio sull'effettiva applicazione delle pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici ed all'elaborazione di proposte per il superamento di eventuali barriere; allo studio e al monitoraggio di progetti di azioni positive atte ad individuare ed eventualmente rimuovere comportamenti destinati a nuocere e discriminare il lavoratore, il suo equilibrio psico-fisico e la sua prestazione di lavoro (mobbing);

F) AMBIENTE E SICUREZZA DEL LAVORO, con cadenza almeno annuale (maggio), finalizzato allo studio delle condizioni ambientali ed a sostenere l'attività prevenzionale dell'Ente per la tutela e la sicurezza psico-fisica nei luoghi di lavoro ed a formulare proposte migliorative.

3. Le spese relative alle eventuali Commissioni paritetiche, istituibili in applicazione del CCNL 1998/2001, sono a totale carico dell'Amministrazione.

Seconda parte
I DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

Art. 8

Contratti individuali

1. I contratti individuali, obbligatori per ogni lavoratore, dovranno contenere:

A) categoria di appartenenza, tipologia e profilo professionale;

B) luogo di lavoro;

C) tipologia di assunzione;

D) tutti gli aspetti economici direttamente correlati all'impiego;

E) il richiamo alla possibilità da parte del lavoratore, in caso di provvedimento disciplinare, di impugnare il provvedimento stesso, secondo le previsioni del decreto legislativo 3.2.1993, n° 29;

F) l'informazione circa la possibilità per i lavoratori che si rendano disponibili di esercitare l'attività di formatore (tutor) nei confronti dei nuovi assunti, al fine di facilitare l'inserimento del nuovo assunto nel settore presso il quale verrà indirizzato, promuovendo la conoscenza della complessiva attività di lavoro.

2. Al rapporto di lavoro si applicano le regole contenute nei CCNL e nei contratti collettivi aziendali, che, relativamente a quelli in vigore, vengono forniti all'atto dell'assunzione.

3. Per quanto attiene l'orario di lavoro, i responsabili dei servizi ne dovranno dare comunicazione scritta ai lavoratori assegnati alla rispettiva struttura.

Art. 9

Prevenzione e sicurezza

1. L'Amministrazione si impegna a dare piena applicazione alle norme legislative in materia di prevenzione e sicurezza, attraverso le modifiche strutturali e le dotazioni strumentali che si rendono necessarie e che verranno portate a conoscenza dei soggetti sindacali anche tramite quanto già disposto con l'articolo 7, comma 2, lettera F).

2. L'inerzia da parte del responsabile e del lavoratore dall'applicare quanto predisposto a tutela e sicurezza dei lavoratori e degli utenti produrrà anche un ulteriore valore negativo massimo nell'apposito sistema valutativo ed un abbattimento cospicuo nella eventuale retribuzione di risultato, oltre ad un eventuale procedimento disciplinare.

Art. 10

Pari opportunità, tutela sociale ed individuale delle lavoratrici e dei lavoratori

1. L'Amministrazione, anche in coerenza e continuità con le proprie finalità ed obiettivi, conferma la volontà di ricercare azioni positive volte a promuovere

una cultura di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro nonché di ricercare forme articolate di tutela nei confronti dei soggetti individuati quali portatori di specifiche istanze di attenzione sociale.

2. L'Amministrazione si impegna a mettere sotto osservazione la retribuzione e lo sviluppo di carriera dei lavoratori e delle lavoratrici e a proporre, entro 12 mesi, gli opportuni interventi, qualora si dovesse accertare uno scostamento significativo con la media dei lavoratori complessivi dell'Ente.

3. La valorizzazione della risorsa umana e la comprensione della dimensione sociale del lavoro richiedono l'esplicarsi di interventi di solidarietà, che costituiscano strumenti culturali di politica attiva e di gestione del personale compatibili con la completezza della prestazione e le necessità ineludibili dei singoli servizi e/o uffici.

4. Una particolare attenzione verrà posta dall'Amministrazione alle richieste di flessibilità degli orari di lavoro e nella concessione di permessi non retribuiti, anche oltre le 36 ore previste dal CCNL 1994/1997, motivate da carichi familiari, dagli orari dei servizi scolastici e sociali, da specifiche esigenze di integrazione e tutela sociale di quei soggetti individuati quali portatori di specifiche istanze di attenzione sociale e dall'espletamento di forme di volontariato di solidarietà sociale.

5. Per particolari patologie ed al fine di evitare e prevenire rischi o danni connessi con lo svolgimento di un protocollo terapeutico, l'Amministrazione riconosce ai lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 33 della legge 5.2.1992, n° 104, i trattamenti previsti dalla legge medesima a tutela dei portatori di handicap e dei loro familiari od equiparati, anche a seguito di una preventiva certificazione attestante la qualità di invalidità permanente, globale e progressiva da parte di un centro specializzato di struttura sanitaria di diritto pubblico ed a condizione che il portatore dell'handicap sia direttamente seguito con esami di routine presso la stessa. A questo proposito, i permessi verranno concessi con la riserva di verificare successivamente gli stessi con l'attestazione della commissione medica provinciale, una volta prodotta.

Art. 11

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali per la generalità dei dipendenti, fatta salva ogni eventuale modifica legislativa sulla materia avente carattere di generalità.

2. L'Amministrazione si impegna, a questo proposito, a sostenere per quanto di sua competenza la riduzione dell'orario di lavoro contrattuale a 35 ore settimanali per tutti i lavoratori.

3. L'orario di lavoro è, dalla stipula del presente contratto, ridotto a 35 ore medie settimanali per i lavoratori che abbiano il seguente regime orario:

A) turno;

B) articolato con programmazione plurisettimanale e/o annuale.

4. Si precisa che la situazione A) è verificata in caso di riconoscimento dell'indennità di turno, mentre la situazione B) è verificata in caso di programmazione plurisettimanale che comporti variazione oraria con periodicità almeno quindicinale per la maggior parte dell'anno.

5. Le ipotesi sopra richiamate si verificano, alla data di stipula del presente contratto, nei servizi vigilanza, sociosanitario e assistenziale (Casa Famiglia per anziani) e scolastico-educativo.

6. Le modalità operative di tale riduzione saranno definite in apposito incontro concertativo.

7. Le parti stipulanti riconoscono, tenuto conto dell'ottimale funzionalità dei servizi, dell'armonizzazione dei medesimi con le esigenze generali e complessive degli utenti e dei legittimi diritti dei lavoratori, un'ampia articolazione della prestazione oraria individuale di lavoro attraverso l'utilizzazione anche disgiunta dei vari istituti previsti.

8. La distribuzione dell'orario di lavoro e l'intero regime degli orari, comprensivi di ferie e flessibilità, saranno determinati in un successivo momento concertativo, da tenere entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto.

9. Sarà, in ogni caso, calcolato come orario di servizio quello strettamente necessario allo svolgimento di attività legate al conseguimento di qualifiche richieste dall'Amministrazione, formative o dal profilo professionale ricoperto (es. idoneità sanitaria per il personale scolastico; attestato di idoneità al maneggio delle armi per il personale della vigilanza). Le spese relative saranno a carico dell'Amministrazione.

Art. 12

Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Le parti ribadiscono la volontà di dare piena attuazione all'articolo 14 del CCNL 1998/2001 anche e soprattutto per quanto riguarda la riduzione del ricorso al lavoro straordinario, con l'obiettivo di tendere al suo superamento totale.

2. La riduzione dello straordinario sarà accompagnata dai necessari interventi sulla dotazione organica del Comune di Foiano della Chiana, in modo da non diminuire i servizi resi e non aggravare i carichi di lavoro per i dipendenti.

3. Per raggiungere tale obiettivo, l'Amministrazione ridurrà il ricorso allo straordinario di almeno un ulteriore 5% per l'anno 2001.

4. Nel frattempo, le parti concordano di istituire, a partire dal 1° gennaio 2000, in via sperimentale, una "banca delle ore", con un credito o debito massimo individuale di 80 ore per i primi due anni di applicazione.

5. Nella "banca" confluiranno le ore prestate in straordinario, ovviamente autorizzato o richiesto dai responsabili dei servizi e/o degli uffici, su autonoma iniziativa dei dipendenti.

6. Lo straordinario potrà essere legittimamente richiesto al dipendente nel caso in cui il responsabile disponga del budget economico per retribuirlo, oppure nel caso che il lavoratore si dichiari disponibile ad utilizzare lo strumento della "banca delle ore" di cui stiamo trattando, nel qual caso il dipendente verserà le ore svolte, ricavandone ore di permessi dal lavoro corrispondenti, con una rivalutazione matematica pari alla percentuale di maggiorazione prevista per le ore straordinarie retribuite.

7. Il dipendente, ferma restando la sua facoltà di utilizzare la "banca delle ore" a sua discrezione, nel rispetto delle regole dettate dal presente articolo, potrà inoltre scegliere di recuperare le sole ore prestate, con il conseguente diritto al pagamento del differenziale economico relativo alla maggiorazione al momento prevista per le ore straordinarie.

8. I recuperi dovranno essere richiesti dal dipendente, di norma, entro 30 giorni dalla prestazione.

9. Il conto corrente, in ogni caso, dovrà essere azzerato entro il gennaio dell'anno successivo per tutti i versamenti effettuati nell'anno di riferimento. Qualora ciò non avvenga, il responsabile del servizio assegnerà, sentiti gli interessati, i permessi residui entro il successivo mese di maggio.

10. Gli eventuali problemi applicativi saranno verificati dalle parti alla fine del periodo di sperimentazione.

Terza Parte ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 13

Piano occupazionale

1. L'Amministrazione si impegna a presentare, in tempi utili rispetto alla proposta di bilancio annuale di previsione, alle rappresentanze dei lavoratori le esigenze di copertura di nuovi posti e/o di quelli resisi vacanti per l'anno di riferimento, attraverso un piano occupazionale. Le stesse procedure trovano applicazione in caso di variazione o aggiornamento del piano.

Art. 14

Mobilità interna

1. Le parti ritengono utile sperimentare l'utilizzazione della mobilità interna quale strumento per dare nuove opportunità ai dipendenti del Comune di Foiano della Chiana in grado di valorizzare competenze e attitudini altrimenti inespresse.

2. Pertanto l'Amministrazione, in sede di piano annuale delle assunzioni, dopo un confronto con le Organizzazioni Sindacali aventi titolo alla contrattazione decentrata, definirà i posti di nuova istituzione e i posti resisi vacanti che l'Amministrazione stessa intenda ricoprire nell'anno di riferimento prevedendo l'utilizzazione dell'istituto della mobilità interna.

3. E' in facoltà dell'Amministrazione di richiedere, per l'inserimento nella graduatoria, il possesso dei requisiti culturali e/o professionali necessari per l'accesso dall'esterno al posto da ricoprire.

4. I posti per cui si utilizzerà la mobilità interna saranno ricoperti con le procedure ed i criteri selettivi definiti nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 15

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Il sistema di progressione verticale di cui trattasi riguarda i posti da reperire con selezioni interne.

2. L'Amministrazione si impegna a modificare con atto di Giunta il proprio regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o ad approvare uno specifico regolamento per gli accessi, che preveda le selezioni riservate come sopra richiamate ed i requisiti di anzianità per partecipare alle selezioni.

3. Il regolamento conterrà anche la previsione dei profili professionali la cui copertura sia interamente riservata a selezioni interne, in quanto caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno.

4. Questo sistema si prefigge la valorizzazione delle risorse umane ed il riconoscimento delle professionalità interne.

5. A tal fine, l'Amministrazione predisporrà entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto quanto sopra descritto, in applicazione delle novità legislative e contrattuali recentemente intervenute, con riferimento anche all'autonomia normativa ed organizzativa affermata dalla legge n° 265/1999.

6. Il regolamento di cui sopra sarà preceduto da un confronto con le rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Art. 16

Formazione e aggiornamento

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

2. A questo fine, l'Amministrazione si impegna a quantificare per l'anno 2000 per la formazione il previsto 1% della spesa complessiva prevista per il personale nell'anno in questione, compresa la formazione con personale interno, garantendo

comunque un investimento economico con personale esterno pari almeno allo 0,60%, affidandone la gestione all'Ufficio del personale.

3. La somma di cui sopra sarà utilizzata con le modalità e le regole previste dall'articolo 23 del CCNL 1998/2001.

4. Gli interventi formativi potranno essere attuati sia attraverso iniziative interne all'Amministrazione, sia attraverso il ricorso a strutture esterne, sia in collaborazione con altri enti di più grande dimensione.

5. L'Amministrazione si impegna a confrontarsi sulle politiche formative con le rappresentanze sindacali, nel corso degli incontri già programmati tra le parti.

Art. 17

Posizioni organizzative e modello organizzativo

1. Le parti intendono superare un'organizzazione del lavoro fondata sulle procedure, per sostituirla con una legata agli obiettivi da conseguire. Pertanto, il Comune di Foiano della Chiana adotta un modello organizzativo per macro-aree di attività, comunque denominate, al cui interno sono ricompresi servizi ed uffici, che troverà la sua puntuale definizione, anche per quanto attiene la quantità, nel regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici, richiamato nell'articolo 15 del presente contratto.

2. A tale proposito, le parti prendono atto che l'Ente ha provveduto agli adempimenti necessari per la costituzione di posizioni organizzative.

3. L'Amministrazione ha provveduto, in particolare, a potenziare il servizio di controllo interno, affidandolo all'Ufficio personale, ed a costituire un nuovo nucleo di valutazione, composto da almeno due componenti, con una presenza significativa esterna all'Ente, in modo da evitare sovrapposizioni tra valutatori e valutati.

4. In sede di prima applicazione, ovvero relativamente al periodo compreso tra l'1 gennaio ed il 31 dicembre 2000, l'Amministrazione attribuisce i valori economici derivanti dall'applicazione dei seguenti criteri:

A) titolo di studio in possesso e/o conoscenze acquisite nell'esercizio delle attività svolte;

B) esperienza acquisita in posizioni di lavoro che abbiano comportato analoghe assunzioni di responsabilità nell'Ente o in qualunque altro posto di lavoro;

C) complessità delle fasi lavorative e/o altamente specializzate;

D) governo di pluralità relazionali e/o informative;

E) numero delle unità sottoposte e loro tipologia (esecutiva o professionalizzata);

F) complessità degli atti di competenza;

G) rilevanza del rapporto verso l'esterno;

H) quantità di gestione di risorse economiche;

I) necessità di valutazione di risultato e dell'obiettivo conseguito;

J) attitudine ad agire senza essere sottoposti a controllo preventivo, con il solo obbligo di resoconto.

5. Il costo delle retribuzioni di posizione e di risultato di cui al comma precedente è a carico dell'Amministrazione Comunale di Foiano della Chiana - a norma dell'articolo 11, comma 1, del CCNL per la revisione del sistema di classificazione del personale e dell'articolo 17, comma 1, lettera c), del CCNL 1998/2001 - per la parte eccedente l'importo del salario accessorio corrisposto, nel 1999, al personale destinatario dell'incarico di posizione organizzativa, la cui misura corrispondente continua a gravare sul fondo di cui al successivo articolo 18. Tale importo è stato complessivamente quantificato dall'Ufficio Personale del Comune di Foiano della Chiana in £. 31.595.824.

6. Qualora l'Amministrazione intenda istituire ulteriori servizi e/o uffici rispetto a quelli esistenti alla data di stipula del presente contratto, dopo un confronto obbligatorio con le Organizzazioni Sindacali, integrerà il fondo di cui all'articolo 15 del CCNL 1998/2001 con risorse equivalenti a quelle necessarie per compensare le indennità di responsabilità previste nel successivo articolo 23 del presente contratto.

Quarta Parte

INDIVIDUAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

Art. 18

Costituzione fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo di cui agli articoli 15 e 16 del CCNL 1998/2001 viene costituito per reperire le risorse necessarie per una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane, con l'obiettivo di aumentare la produttività e la qualità dei servizi erogati.

2. Le risorse, partendo da quelle erogate negli anni precedenti, sono incrementate secondo quanto previsto dal CCNL 1998/2001.

3. Il quadro completo delle risorse e la loro origine è contenuto nel prospetto di cui in appresso:

COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 1999

❖ importi dei fondi di cui all'articolo 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL del 6.7.1995, e successive modifiche ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale:

£. 146.434.557 +

❖ economie previste dall'articolo 1, comma 57 e seguenti, della legge n° 662/1996:

£. 0 +

- ❖ quota parte delle risorse di cui alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 31 del CCNL del 6.7.1995, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati:

£. 5.394.367 +

- ❖ risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio, ai sensi dell'articolo 32 del CCNL del 6.7.1995, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio:

£. 10.774.346 +

- ❖ risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio, ai sensi dell'articolo 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio:

£. 13.467.702 +

- ❖ risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998, secondo la disciplina dell'articolo 32 del CCNL del 6.7.1995, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL:

£. 4.309.738 +

- ❖ risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998, secondo la disciplina dell'articolo 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL:

£. 12.432.725 +

- ❖ somme derivanti dalla attuazione dell'articolo 43 della legge 23.12.1997, n° 449:

£. 0 +

- ❖ economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'articolo 1, comma 57 e seguenti della legge n° 662/1996, e successive integrazioni e modificazioni:

£ 0 +

- ❖ risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo n° 29/1993:

£. 0 +

- ❖ insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996:

£. 22.114.437 +

- ❖ risorse destinate alla corresponsione della indennità di £. 1.500.000 di cui all'articolo 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995:

£. 4.500.000 +
- ❖ risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale:

£ 0 +
- ❖ somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto, a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni:

£. 0 +
- ❖ risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario, di cui all'articolo 14:

£. 0

SOMMANO £. 219.427.872

**COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2000**

- ❖ importo del fondo per l'anno 1999:

£. 219.427.872 +
- ❖ importo pari allo 0,52% del monte salari dell'anno 1997 (£. 3.013.943.668), ex articolo 15, 1° comma, lettera f) del CCNL 1998/2001:

£. 15.672.507 +
- ❖ importo pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997 (£. 3.013.943.668), ex articolo 15, comma 2, del CCNL 1998/2001:

£. 36.167.324 +
- ❖ importo in applicazione dell'articolo 16, comma 2, del CCNL 1998/2001, reso applicabile dall'articolo 48 del CCNL del 14.9.2000, finalizzato a reintegrare il fondo per la produttività, considerati i maggiori oneri stabiliti dal CCNL del 14.9.2000 e a favorire ulteriori progressioni orizzontali:

£. 5.378.0000 =

SOMMANO £.276.645.703

Tale importo così quantificato e motivato non è erogabile nell'anno 2000 e trova applicazione con le modalità ed i tempi previsti all'articolo 23-quater.

Art. 19

Incentivazione di produttività

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

2. Poiché gli accordi precedenti hanno introdotto indennità giornaliera che compensavano i livelli di produttività ed efficienza raggiunti in modo stabile e generalizzato nell'Ente, tenendo anche conto di situazioni di disagio diffuse non caratterizzate da responsabilità, le parti ritengono utile consolidare quelle quantità economiche attraverso l'introduzione, dall'1.1.2000, di un elemento fisso di produttività (E.F.P.) mensile, avente carattere di fissità e continuità, così quantificato per i dipendenti (anche per quelli legati da un rapporto lavorativo a tempo parziale):

- ❖ £. 130.000 per l'ex 4[^] qualifica funzionale;
- ❖ £. 150.000 per l'ex 5[^] qualifica funzionale;
- ❖ £. 170.000 per l'ex 6[^] qualifica funzionale;
- ❖ £. 190.000 per l'ex 7[^] qualifica funzionale;
- ❖ £. 210.000 per l'ex 8[^] qualifica funzionale.

3. Tale quantificazione, dall'1.1.2001, è ridotta del 20%, con destinazione alle finalità indicate nel comma 6 del presente articolo. Pertanto, la quantificazione finale è la seguente:

- ❖ B1-B2 £. 104.000
- ❖ B3-B4 £. 120.000
- ❖ C1-C2 £. 136.000
- ❖ D1-D2 £. 152.000
- ❖ D3 £. 168.000

4. Per l'anno 2000, il costo delle indennità di cui al presente articolo è stato complessivamente quantificato dall'Ufficio Personale del Comune di Foiano della Chiana in £. 95.160.000.

5. L'Amministrazione, per quanto attiene l'incentivazione di produttività propriamente detta, si impegna a perseguire con sempre maggiore determinazione la realizzazione dell'attività programmata attraverso piani di lavoro caratterizzati dall'esplicitazione di obiettivi misurabili, la cui verifica rileverà il livello di produttività del lavoro annualmente raggiunto nell'Ente.

6. A tale scopo saranno utilizzate le quantità economiche che residueranno dopo la corresponsione degli emolumenti di cui al comma 2 del presente articolo, la costituzione del fondo per le progressioni orizzontali e l'erogazione delle ulteriori indennità a vario titolo previste nel presente contratto.

7. L'elemento fisso di produttività qui introdotto è da considerarsi salario accessorio e trova applicazione fino alla stipula del prossimo Contratto Integrativo Aziendale.

8. L'elemento fisso di produttività è ulteriormente ridotto per consentire una quantità maggiore di progressioni orizzontali. La riduzione è riferita alla posizione orizzontale posseduta al 30.6.2000 e si applica a partire dall'1.1.2001. Le quantità sono le seguenti:

- ❖ B1 £. 29.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 75.000;
- ❖ B2 £. 29.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 75.000;
- ❖ B3 £. 14.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 106.000;
- ❖ B4 £. 33.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 87.000;
- ❖ C1 £. 38.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 98.000;
- ❖ D1 £. 22.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 130.000;
- ❖ D2 £. 114.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 38.000;
- ❖ D3 £. 48.000, per cui l'EFP residuo è quantificato in £. 120.000.

9. L'elemento fisso di produttività è attribuito ad ogni dipendente prendendo a riferimento la posizione orizzontale posseduta prima della selezione dell'1.7.2000 e non muta più al mutare delle posizioni orizzontali interne della categoria. In caso di progressione verticale successiva all'1.1.2001, ai dipendenti sarà attribuito l'elemento fisso di produttività nella misura prevista al comma 2 del presente articolo, dopo la riduzione del 20%. L'elemento fisso di produttività non compete al personale assunto dopo la stipula del presente contratto.

10. L'elemento fisso di produttività dei vincitori delle selezioni previste per il 1° ottobre 2000 è ulteriormente ridotto, sempre a decorrere dall'1.1.2001, secondo la seguente tabella:

- ❖ Vincitori selezione per B5-riduzione £. 27.000-E.F.P. definitivo £. 79.000;
- ❖ Vincitori selezione per C3-riduzione £. 50.000-E.F.P. definitivo £. 48.000.

Art. 20

Procedure per l'assegnazione dell'incentivazione di produttività

1. L'attuazione dell'istituto contrattuale dell'incentivazione di produttività si articolerà nelle seguenti fasi:

A) predisposizione, da parte dei responsabili di posizione organizzativa, di specifici obiettivi a carattere complessivo da assegnare ai vari uffici ed articolazioni operative dell'Ente, di norma entro il 20 gennaio di ogni anno;

B) comunicazione degli obiettivi alle delegazioni trattanti, con possibilità per le stesse di formulare osservazioni al proponente entro sette giorni ed obbligo per lo stesso di valutare e decidere in merito entro i successivi sette giorni, dando notizia alle stesse delegazioni della propria determinazione;

C) verifiche intermedie ogni volta che si renda necessario e comunque entro il 30 giugno, promosse dai responsabili di posizione organizzativa e basate su relazioni dei responsabili dei singoli uffici cui gli obiettivi sono assegnati, relazioni in cui gli stessi dovranno esplicitare lo stato di attuazione del lavoro, le difficoltà e gli ostacoli di carattere particolare incontrati nonché eventuali proposte e richieste

provenienti dai lavoratori coinvolti. A questo proposito, le parti si danno espressamente atto che la mancata effettuazione della verifica intermedia comporterà da un lato l'impossibilità per i responsabili di valutare il raggiungimento o meno degli obiettivi, con il conseguente pagamento di quanto spettante senza alcuna decurtazione, e dall'altro lato un inadempimento significativo a carico dei responsabili, con conseguenze dirette ed inevitabili sull'assegnazione del premio di risultato, la cui determinazione resta comunque al nucleo di valutazione, che non potrà in questo caso utilizzare l'intera banda di oscillazione prevista dal CCNL 1998/2001, dovendosi fermare ad un massimo del 18% della retribuzione di posizione attribuita. Ciò al fine di valutare in tempo utile l'andamento del lavoro, anche al fine di produrre, se necessario, gli opportuni rimedi;

D) relazione finale al termine dell'anno, e comunque entro il successivo mese di gennaio, prorogabile - con una semplice intesa con la R.S.U. - di ulteriori 15 giorni, nella quale i responsabili di posizione organizzativa dovranno specificare e motivare ad ogni singolo dipendente del servizio o dell'ufficio interessato il livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato, esprimendo un giudizio articolato come di seguito, cui è correlata l'erogazione delle quote di compenso indicato:

- per il completo raggiungimento dell'obiettivo: 100%;
- per un parziale raggiungimento dell'obiettivo: 60%.

(Si allegano sub 1 indicatori di riferimento per la valutazione del personale).

Nel primo caso, il responsabile di posizione organizzativa potrà con proprio provvedimento motivato aumentare o diminuire la quota percentuale del singolo dipendente fino ad un massimo del 25% algebrico, cioè la quantità delle diminuzioni dovrà essere pari alla quantità degli aumenti. Il relativo provvedimento sarà trasmesso, prima della sua diffusione ed utilizzazione, al dipendente interessato, che potrà entro i successivi 7 giorni formulare le proprie osservazioni, in assenza delle quali il responsabile darà corso al pagamento del compenso nella misura da lui stabilita. Nel secondo caso, il responsabile potrà con proprio provvedimento motivato aumentare o diminuire la quota percentuale del singolo dipendente fino ad un massimo del 35%. La relazione del responsabile sarà trasmessa, con immediatezza, per conoscenza al nucleo di valutazione ed ai dipendenti interessati, i quali avranno 7 giorni per formulare le proprie osservazioni, in assenza delle quali il responsabile darà corso al pagamento del compenso nella misura da lui stabilita.

Qualora invece, in entrambi i casi, i dipendenti producano osservazioni, queste saranno trasmesse, insieme alla relazione, al nucleo di valutazione, il quale formulerà entro sette giorni il proprio parere di congruità sulla metodologia adottata e sulla correttezza della valutazione. Il responsabile prenderà visione del parere e deciderà in merito entro i successivi 7 giorni, motivando l'eventuale decisione adottata in difformità rispetto al parere del nucleo di valutazione. Il responsabile dovrà in ogni caso produrre una relazione per il nucleo di valutazione anche nel caso in cui decida di non utilizzare la procedura appena sopra richiamata,

in modo che il nucleo stesso abbia tutti gli elementi per valutare rispetto ad un'eventuale, ingiustificata inerzia da parte del responsabile.

2. Per attribuire le risorse, si divide la metà della somma disponibile per il numero di dipendenti del Comune di Foiano della Chiana; infine si attribuisce il restante compenso individuale in relazione all'inquadramento posseduto da ogni singolo dipendente.

Art. 20-bis

Ulteriori norme sulla produttività

1. Le risorse disponibili per ogni area organizzativa sono attribuite in maniera proporzionalmente uguale prendendo a riferimento la quantità complessiva, il numero dei dipendenti presenti ed il loro inquadramento professionale (A1, B1, B3, C1, D1 e D3), con una variabilità, determinata dall'organo di governo entro i termini ordinari di approvazione del bilancio, in aumento o in diminuzione, sino ad un massimo del 20%.

2. Limitatamente al solo anno 2000, si stabilisce che la verifica sul raggiungimento degli obiettivi collettivi assegnati alle varie aree organizzative sarà effettuata dal nucleo di valutazione.

3. La verifica potrà terminare con l'attestazione del pieno raggiungimento, con il conseguente pagamento del 100% delle risorse disponibili o con l'attestazione del parziale raggiungimento, con la conseguenza che il punto di partenza è determinato nel 60% delle risorse disponibili. L'ammontare complessivo sarà quello risultante dall'eventuale applicazione delle variabili individuali previste nel precedente articolo 20. E' confermata l'applicabilità delle variabili individuali previste nel precedente articolo 20 per il caso in cui si è verificato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. Le variazioni delle posizioni orizzontali sono ininfluenti rispetto alla determinazione delle attribuzioni definitive individuali. Il riferimento resta quello dell'inquadramento professionale di base del profilo posseduto.

Art. 21

Norma transitoria sulla produttività 1999

1. Considerato che il presente accordo interviene quando è già trascorso l'anno 1999, si rende necessario adottare una soluzione per quanto riguarda il compenso incentivante relativo a tale annualità, in modo da non penalizzare le aspettative del personale dipendente.

2. Le parti perciò concordemente rilevano che gli obiettivi sono stati raggiunti e che quindi si possa procedere all'erogazione dei relativi compensi con le regole del precedente contratto decentrato.

Art. 22

Risorse destinate alla progressione orizzontale nella categoria

1. Il nuovo sistema di classificazione rappresenta un utile strumento capace di misurare il valore professionale della prestazione nella sua evoluzione e di stimolare i processi di arricchimento professionale congiuntamente ad una migliore organizzazione e ad una più alta qualità dei servizi.

2. Pertanto, le parti concordano di destinare a questo fine, a decorrere dall'anno 2000, un importo annuo massimo di £. 65.000.000.

Art. 23

Altre indennità

1. Le risorse del fondo costituito ai sensi dell'articolo 15 del CCNL 1998/2001 sono utilizzate anche per pagare le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo notturno, secondo quanto previsto al punto d) dell'articolo 17 dello stesso CCNL, se ed in quanto dovute.

2. La corresponsione dell'indennità di turno resta disciplinata dall'articolo 13 del d.P.R. 13.5.1987, n° 268, per cui beneficiari di essa continuano ad essere le figure professionali inserite in strutture che prevedono l'erogazione di servizi lavorativi per almeno 11 ore giornaliere, individuate alla data di stipula del presente contratto nei servizi di vigilanza e socio-sanitario e assistenziale (Casa Famiglia per anziani).

3. In attesa di una complessiva revisione della disciplina relativa alle indennità di cui al precedente 1° comma, le parti convengono di istituire un'indennità di disagio nel caso in cui il Comune di Foiano della Chiana intenda attivare 2 o più reperibilità mensili a carico di un singolo lavoratore. Tale indennità ammonterà a £. 4.000 orarie per le prime 4 ore di ogni singola reperibilità e a £. 1.000 per ogni ora ulteriore. L'attivazione di questa tipologia di indennità è subordinata ad un accordo con le Organizzazioni sindacali.

4. Vengono altresì introdotte le seguenti ulteriori indennità di disagio:

A) disagio derivante da prestazioni lavorative straordinarie festive di qualunque durata, uguali o superiori a 3 ore per anno solare, con un preavviso inferiore alle 48 ore rispetto alle ore 0 del giorno festivo in cui il lavoratore dovrà effettuare la prestazione;

B) disagio derivante da prestazioni lavorative straordinarie festive di qualunque durata, uguali o superiori a 5 ore per ogni anno solare.

5. Le suddette indennità sono applicabili solo nel caso in cui il lavoratore scelga la modalità di pagamento prevista per gli straordinari all'articolo 12, settimo comma, sulla banca delle ore e cioè il versamento di tutte le ore nel conto corrente, con conseguente rivalutazione calcolata con la stessa percentuale prevista per la maggiorazione dello straordinario.

6. Il disagio di cui ai punti precedenti è compensato da £. 50.000 a prestazione e si applica a tutte le prestazioni, anche a quelle precedenti il raggiungimento del limite minimo annuo.

7. I responsabili dei servizi devono utilizzare la massima cautela e usare tutti gli accorgimenti organizzativi possibili per ridurre l'incidenza delle casistiche di cui ai punti A) e B) del precedente comma 4.

8. In caso di abusi documentati, nei confronti dei responsabili dei servizi coinvolti sarà attivata una procedura disciplinare obbligatoria da parte del responsabile di posizione organizzativa competente.

9. Per non determinare alterazioni alla politica di sviluppo delle risorse umane e per la produttività concordata col presente contratto, le indennità di cui sopra saranno pagate con le risorse già disponibili nel fondo di cui all'articolo 18, fino all'ammontare della spesa allo stesso titolo effettuata nel corso del 1999.

10. Se si dovessero rendere necessarie spese superiori, con particolare riferimento alla norma introdotta nel terzo comma del presente articolo, l'Amministrazione destinerà al fondo ulteriori risorse di pari entità in sede di consuntivo finale e, comunque, prima del pagamento della quota di produttività prevista per il bimestre gennaio-febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

11. Ciò avviene anche in analogia a quanto disposto dal comma 5 dell'articolo 15 del CCNL 1998/2001.

12. Si introducono, infine, le seguenti indennità di disagio:

C) disagio derivante da servizio reso con turni annuali anche festivi accompagnati da attività di cura a persone non autosufficienti: £. 30.000 mensili;

D) disagio derivante da prestazione di lavoro ordinaria di almeno 6 ore nelle giornate di Natale, Pasqua, Ferragosto: £. 80.000 a prestazione, se il servizio è reso con 2 o più unità;

E) disagio derivante da prestazione di lavoro ordinaria di almeno 6 ore nelle giornate di Natale, Pasqua, Ferragosto: £. 100.000 a prestazione, se il servizio è reso da una sola unità;

F) disagio derivante dall'effettuare la propria prestazione lavorativa ordinaria in almeno tre nastri giornalieri per la maggior parte dell'anno: £. 20.000 mensili.

13. Relativamente al lavoro straordinario, l'Amministrazione dà atto, in applicazione dell'articolo 14 del CCNL 1998/2001, che la spesa massima sostenibile a tal titolo nel corso dell'anno 2000 - spesa che non trova copertura nel fondo di cui al precedente articolo 18, a norma del combinato disposto dello stesso articolo 14 e dei successivi articoli 15 e 17 del CCNL 1998/2001 - è pari a £. 19.622.012, laddove per l'anno 2001, in conformità a quanto già disposto con l'articolo 12, comma 3, del presente contratto, essa ammonta a £. 18.640.911.

14. A conferma delle disposizioni del precedente contratto decentrato, l'utilizzazione dei compensi per lavoro straordinario continuerà ad essere

effettuata mediante assegnazione budgettaria ai servizi, da disporsi con atto del responsabile dell'Ufficio Personale.

Art. 23-bis

1. In applicazione del comma 3 dell'articolo 22 del contratto collettivo integrativo aziendale del giugno 2000, sono determinate le seguenti selezioni per le progressioni orizzontali:

in data 1.7.2000

2 progressioni in B2;
9 progressioni in B3;
7 progressioni in B4;
5 progressioni in B5;
9 progressioni in C2;

in data 1.10.2000

1 progressione in B3;
3 progressioni in B5;
1 progressione in C3;
12 progressioni in D2;
5 progressioni in D3;
3 progressioni in D4;

in data 1.12.2000

1 progressione in B2;
1 progressione in B3;
10 progressioni in B4;
4 progressioni in B5;
8 progressioni in B6;
8 progressioni in C3;
1 progressione in C4;
1 progressione in D2;
1 progressione in D3.

Art. 23-ter

1. Per accedere alle selezioni previste all'articolo 23-bis è necessario avere almeno 2 mesi di anzianità nella posizione orizzontale immediatamente precedente a quella per cui è prevista la selezione, salvo che trattisi di soggetti sottoposti a rapporto di lavoro a tempo determinato, nel qual caso l'anzianità richiesta è di 1 mese.

2. Le selezioni sono effettuate considerando:

a) anzianità nel profilo professionale attualmente posseduto, in misura di 0,1 punti per ogni mese;

b) valutazione individuale semplificata da parte del responsabile di posizione organizzativa, utilizzando uno dei seguenti gradi di giudizio: professionalità eccellente: 22 punti, professionalità elevata: 19 punti, professionalità evoluta: 16 punti, professionalità di base: 13 punti.

3. L'anzianità maturata in altri enti del comparto è equiparata a quella conseguita presso il Comune di Foiano della Chiana.

4. Le selezioni del 1° ottobre 2000 (n° 1 in B3, n° 3 in B5 e n° 1 in C3) e del 1° dicembre 2000 (n° 1 in D3) utilizzeranno esclusivamente il criterio descritto nella lettera b) del precedente comma 2. In caso di parità prevarrà il più anziano nel profilo professionale attualmente posseduto.

5. Le modalità qui definite per le progressioni orizzontali valgono solo per l'anno 2000 e non costituiscono un precedente di riferimento per le eventuali selezioni degli anni successivi. Le parti si impegnano a ricercare un accordo su questo punto nel prossimo contratto collettivo integrativo aziendale.

Art. 23-quater

1. Il fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2001 sarà definito nel contratto integrativo che le parti si impegnano a negoziare entro un mese dalla sottoscrizione del CCNL per il biennio economico 2000/2001.

2. Le parti si impegnano inoltre fin da ora a destinare per prima l'importo di £. 18.378.000 come segue:

- £. 5.378.000, già quantificati all'articolo 2 e non erogati nel corso dell'anno 2000 esclusivamente per impossibilità tecnica, eventualmente aggiungibili in applicazione del CCCNL, per i fini descritti allo stesso articolo 2;
- £. 13.000.000 per incrementare le risorse a disposizione per la produttività propriamente detta, già regolata dagli articoli 19 e seguenti del presente CCIA.

Art. 24

Indennità di responsabilità

1. I responsabili di ufficio e/o servizio non destinatari di posizione organizzativa e gli incaricati delle responsabilità del coordinamento operativo di unità lavorative verranno compensati con una indennità annua lorda entro il limite di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1998/2001.

3. Si conferma quanto sancito all'articolo 17, 6° comma.

Art. 25

Corresponsione risorse di cui all'articolo 15, lettera k, del CCNL 1998/2001

1. Le parti convengono sull'opportunità di potenziare, almeno per un biennio, l'Ufficio Tributi allo scopo di verificare complessivamente le posizioni I.C.I., con l'adeguamento della banca dati utilizzata e recuperare l'eventuale evasione di

imposta. Tale potenziamento avviene costituendo uno specifico gruppo di lavoro costituito dai dipendenti assegnati all'Ufficio tributi.

2. L'incentivo viene strutturato sulla base delle previsioni del responsabile della relativa posizione organizzativa, da approvarsi da parte della Giunta, quanto al numero delle figure professionali da assegnare al gruppo di lavoro ed alla quantità delle ore da effettuarsi al di fuori dell'orario di lavoro, che non potranno in ogni caso superare la quota complessiva di 300.

3. Esse verranno così retribuite:

- valore della prestazione straordinaria aumentato del 30%; tale percentuale di aumento sale al 50% in caso di raggiungimento di almeno uno dei due seguenti risultati nell'anno 2000:

1) verifica del 50% delle posizioni I.C.I. esistenti nel Comune;

2) raggiungimento di un recupero di evasione incassata per gli anni precedenti almeno pari a £. 100.000.000.

Art. 26

Norma finale

1. La ormai prossima gestione dei processi di riforma derivanti dall'applicazione delle leggi Bassanini, l'attuazione del nuovo regionalismo e le continue variazioni legislative collocano le Amministrazioni Pubbliche nella necessità di riposizionare le conoscenze, le capacità e le competenze dei lavoratori.

2. Ogni responsabile di posizione organizzativa dovrà perciò segnalare annualmente, nell'ambito di una ricognizione generale sui servizi e/o sugli uffici a lui assegnati, da consegnare al Sindaco del Comune di Foiano della Chiana, gli obiettivi di miglioramento dell'attività, l'aumento delle competenze o la riorganizzazione interna che secondo lui si rende necessaria, con l'indicazione delle iniziative formative/quantitative da adottare nei confronti del personale assegnato.

3. La mancata compilazione di tale ricognizione generale produrrà nei confronti del responsabile un abbattimento del 3% per il primo anno e del 5% dal secondo anno in poi della retribuzione di risultato, decisa dal nucleo di valutazione.

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

A) INIZIATIVA

Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

- 1) Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne.
- 2) Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni.
- 3) Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità.
- 4) Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi.

B) ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire i compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

- 1) Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.
- 2) Riesce a organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.
- 3) Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.
- 4) Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.

C) DISPONIBILITA' AI RAPPORTI CON GLI UTENTI

Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni e agli interlocutori.

- 1) Dimostra scarsa propensione a comprendere le necessità degli altri e ad entrare in rapporto con loro.
- 2) E' disponibile nei confronti delle richieste altrui purché esse siano ben precisate, ma non sempre riesce ad entrare in rapporto con gli interlocutori.
- 3) Interpreta correttamente le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori, riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.
- 4) Entra sempre in comunicazione con gli interlocutori, ne comprende le esigenze, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriate.

D) CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni dimostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità.

- 1) Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti.
- 2) Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta i consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni.
- 3) Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili.
- 4) Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità.

E) AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROPRIE COMPETENZE

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze.

- 1) Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto.
- 2) Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto.
- 3) E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte.
- 4) Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per sé e per gli altri.

F) SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

- 1) Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.
- 2) Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.
- 3) Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operative utili.
- 4) Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme.

G) PREDISPOSIZIONE ATTI, DOCUMENTI ED ELABORATI

Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.

- 1) Predisporre atti, documenti ed elaborati che spesso non sono corretti o sono poco chiari.

- 2) Predisporre atti, documenti ed elaborati discretamente comprensibili, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta spesso eccessivo.
- 3) Redige nei tempi necessari atti, documenti ed elaborati.
- 4) Elabora in tempi ottimali atti, documenti ed elaborati, bilanciando adeguatamente analiticità e sinteticità.

H) DISPONIBILITÀ AD ATTIVITÀ NON PREDETERMINATE

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

- 1) Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà.
- 2) Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni.
- 3) Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente.
- 4) Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte.

I) ORIENTAMENTO AI RISULTATI E CAPACITÀ DI INNOVAZIONE

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

- 1) Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi.
- 2) Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema, riproducendo però schemi tradizionali.
- 3) Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema, uscendo talvolta dagli schemi tradizionali.
- 4) Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi, trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali.

L) ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE

Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse. Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

- 1) Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.

2) Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori risultati sufficienti.

3) Organizza adeguatamente le risorse, ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.

4) Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse, impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale, orientandoli al conseguimento dei risultati.

M) COOPERAZIONE E INTEGRAZIONE

Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture, mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello di professionalità e dei risultati.

1) Non instaura rapporti di lavoro costruttivi.

2) Collabora solo con le persone che sono coinvolte direttamente nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne di strutture diverse.

3) Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi. 4) Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione ed i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute.

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA -
ACCORDO STRALCIO PER L'ANNO 2004.**

Il giorno 3 dicembre 2004, in Foiano della Chiana, presso l'ufficio del Segretario Comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti la contrattazione decentrata integrativa.

Sono presenti:

- a) per la delegazione di parte pubblica, il Presidente, dr. Franco Del Santo, dipendente a tempo indeterminato del Comune, col profilo professionale di "Funzionario", autorizzato alla stipula del presente contratto con deliberazione della Giunta Comunale n° 110 del 30.11.2004, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge;
- b) per la delegazione di parte sindacale:
Gianfranco Torzini (C.G.I.L. Territoriale);
Gianluca Brutti (D.I.C.C.A.P. Territoriale);
Catia Dringoli (R.S.U.);
Lorenzo Farnetani (R.S.U.);
Alessandra Fanticelli (R.S.U.);
Dino Salvatori (R.S.U.).

Le parti sottoscrivono il seguente contratto integrativo aziendale per il Comune di Foiano della Chiana (accordo stralcio per l'anno 2004).

Articolo 1: Incremento delle risorse decentrate per l'anno 2004.

Le parti concordano di incrementare il fondo per l'anno 2004, rispetto a quello definito nel C.C.I.A. dell'anno 2003, con la seguente modalità:

a) in applicazione dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. sottoscritto il 1° aprile 1999, quindi per far fronte ai maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nei processi di riorganizzazione attivati dall'Amministrazione, finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti e per costituire una quantità di risorse adeguata per gli incentivi collegati alla produttività nelle sue varie espressioni, pari ad Euro 15.903.58. Il fondo nella sua costituzione complessiva è allegato al presente contratto (All. A).

Articolo 2: Modifica al C.C.I.A. anno 2003.

L'E.F.P. (elemento fisso di produttività) è soppresso con decorrenza 1/1/2004.

Articolo 3: Utilizzo risorse decentrate.

Sono istituite due quote di produttività, così definite:

Quota A:

Erogazione al 31/12/2004 per l'anno 2004.

Il compenso sarà assegnato collettivamente a tutti i dipendenti che avranno concorso al raggiungimento di almeno il 51% degli obiettivi assegnati a ciascun ufficio o servizio, intesi in senso unitario per il periodo oggetto di verifica.

La verifica sul raggiungimento degli obiettivi è effettuata per ciascun ufficio o servizio dal Nucleo di valutazione, sulla base di relazioni provenienti dai dirigenti o da dipendenti a cui fossero assegnate funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 11 del C.C.N.L. del 31/03/1999. Contemporaneamente, una sintesi delle relazioni è trasmessa alla R.S.U.

Per ufficio o servizio si intende l'unità organizzativa prevista dal regolamento degli uffici e servizi assegnata a dipendenti cui siano state conferite le funzioni di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 18.8.2000, n° 267.

I compensi per l'anno 2004 per ogni posizione economica, decisi dalla contrattazione, tenuto conto dell'origine delle risorse e dello sviluppo dei precedenti C.C.I.A., sono così determinati:

B1/B1 - Euro 721,76
B1/B2 - Euro 721,76
B1/B3 - Euro 721,76
B1/B4 - Euro 721,76
B1/B5 - Euro 721,76
B3/B3 - Euro 913,88
B3/B5 - Euro 913,88
B3/B6 - Euro 913,88
C1 - Euro 875,36
C3 - Euro 875,36
D1/D2 - Euro 630,00
D1/D3 - Euro 1.085,97

Quota B:

Le risorse residue dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali (quota A, progressioni orizzontali, ecc.) sono utilizzate per erogare il compenso relativo all'apporto individuale, secondo il sistema di valutazione già utilizzato nell'anno 2003 e con la stessa modalità redistributiva.

Articolo 4: Progressioni orizzontali

Si stabiliscono per l'anno 2004 le seguenti selezioni per progressioni orizzontali con decorrenza 1/1/2004. Tali progressioni sono finanziate con una corrispondente riduzione della quota A di cui sopra:

Selezione per 1 progressione orizzontale in B2
Selezione per 1 progressione orizzontale in B3
Selezioni per 3 progressioni orizzontali in B4
Selezioni per 2 progressioni orizzontali in B5
Selezioni per 8 progressioni orizzontali in B6
Selezioni per 3 progressioni orizzontali in B7
Selezioni per 6 progressioni orizzontali in C2
Selezioni per 3 progressioni orizzontali in C4
Selezioni per 6 progressioni orizzontali in D2
Selezioni per 2 progressioni orizzontali in D4

Le progressioni orizzontali si svolgono con le seguenti modalità:

Per accedere alle selezioni è necessario un'anzianità minima di 6 mesi nella posizione orizzontale immediatamente precedente. Per le progressioni orizzontali che si svolgeranno a partire dall'anno 2005, l'anzianità minima viene fissata a 12 mesi. Le selezioni sono effettuate considerando

unicamente l'anzianità nel profilo professionale attualmente posseduto, in misura di 0,1 punti per ogni mese.

Articolo 5: Compenso per le specifiche responsabilità previste dall'articolo 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. dell'1.4.1999, integrato dall'articolo 36, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Le parti concordano di quantificare, per tutti i destinatari, individuati dall'articolo 24 del C.C.I.A. del 5.2.2001, tale misura in Euro 1.116,24 massimi per l'anno corrente, tenuto principalmente conto della data in cui interverrà la sottoscrizione del presente accordo aziendale stralcio.

Articolo 6: Compenso per le specifiche responsabilità previste dall'articolo 17, comma 2, lettera i), del C.C.N.L. dell'1.4.1999, aggiunto dall'articolo 36, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Stante il consolidato principio che il compenso in questione non è cumulabile con quello eventualmente fruito allo stesso titolo in forza dell'articolo 17, comma 2, lettera f), del citato C.C.N.L. dell'1.4.1999, le parti danno atto che nella realtà organizzativa dell'Ente sono interessate alla percezione dell'emolumento in questione (che viene quantificato alla quota massima di Euro 300,00 annui) soltanto due figure professionali, rivestenti la qualifica di ufficiale di stato civile e di anagrafe

Articolo 7: Indennità di rischio (articolo 41 del C.C.N.L. del 22.1.2004).

Le parti danno atto che nella realtà organizzativa dell'Ente sono interessate alla percezione dell'emolumento in questione cinque figure professionali:

"Cuoco" (1 unità);

"Esecutore", con mansioni oggettive di "Aiuto cuoco" (2 unità);

"Autista di macchine operatrici complesse/Muratore/elettricista" (1 unità);

"Operaio specializzato idraulico/addetto alle manutenzioni" (1 unità);

"Addetto alla manutenzione generale" (2 unità).

Articolo 8: Norma programmatica

Per gli anni successivi, le progressioni orizzontali saranno effettuate, non più di una all'anno, utilizzando le risorse che ciascuna posizione orizzontale ha a disposizione nella quota A di produttività. Eventuali eccezioni, possibili, saranno decise dalla contrattazione integrativa aziendale.

Per quanto attiene la quota A di produttività, dall'1/1/2005 essa verrà erogata con cadenza semestrale. A tale proposito, la delegazione di parte pubblica s'impegna a proporre la variazione dell'assetto organizzativo del comune di Foiano della Chiana, mediante l'introduzione di una tecnica di quantificazione semestrale degli obiettivi assegnati a ciascun servizio o ufficio in modo da permetterne la misurazione, in tal modo accentuando l'efficacia del controllo di gestione sull'attività dell'ente.

La quota A di produttività riferita all'anno 2005 sarà stabilita dal C.C.I.A. per l'anno 2005. Qualora tale definizione non fosse effettuata entro il 30/06/2005, la prima erogazione semestrale sarà effettuata in misura equivalente alla metà di quella erogata al 31/12/2004.

Le progressioni orizzontali saranno effettuate entro le disponibilità delle risorse stabili disponibili nel fondo per il salario accessorio.

Le parti si impegnano a ricercare un giusto equilibrio nell'utilizzo delle risorse stabili.

Articolo 9: Norma di rinvio

Ogni altra materia, oggetto di contrattazione, non affrontata in questa sede sarà affrontata in apposita seduta negoziale.

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2004

RISORSE STABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati: **Euro 78.413,09**;
- b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti: **Euro 12.519,97**;
- c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL: **Euro 8.646,76**;
- f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993: **Euro 0**;
- g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996: **Euro 11.421,15**;
- h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di Lire 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995: **Euro 2.324,06**;
- i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore: **Euro 0**;
- j) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo: **Euro 8.094,17**;
- l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni: **Euro 0**;

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio: **Euro 0**:

Art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

1. Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza: **Euro 11.103,82**;

2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad personam* in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000: **Euro 0**;

TOTALE Euro 132.523,02

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

Ai sensi dell'articolo 32 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", stipulato il 22.1.2004, la quota delle risorse stabili come sopra determinata deve essere assoggettata ai seguenti incrementi:

- incremento pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 1° comma, che testualmente recita:

"Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001":

- ulteriore incremento pari allo 0,50 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 2° comma, che testualmente recita:

"Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50 del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo", avendo il responsabile del servizio "Finanziario" dell'ente dichiarato che dal conto consuntivo dell'esercizio 2001 la spesa del personale è risultata inferiore al 39% delle entrate correnti, a norma del successivo 3° comma dell'articolo suddetto e tenuto pure conto, a mente del seguente 8° comma, che quest'Amministrazione non ha dichiarato il dissesto e non si trova in situazione strutturalmente deficitaria, per la quale non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

TOTALE Euro 13.678,48

TOTALE COMPLESSIVO Euro 146.201,50

RISORSE VARIABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997: **Euro 0**;
- e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni: **Euro 0**;
- k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17: **Euro 0**;
- m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14: **Euro 0**;
- n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995: **Euro 0**;

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza: **Euro 18,678,86**;

4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio: **Euro 15.903,58** (vedasi deliberazione della Giunta Comunale n° 94 del 12.10.2004);

Art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996: **Euro 0**;

4. La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

"d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi: **Euro 0**;
- b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari: **Euro 0**;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali: **Euro 0**;

Art.54 del C.C.N.L. del 14.9.2000

Messi notificatori

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi: **Euro 0**;

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità): **Euro 0**.

TOTALE Euro 34.582,44

TOTALE GENERALE Euro 180.783,05

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA - ACCORDO STRALCIO PER L'ANNO 2005.

Il giorno 31 maggio 2006, in Foiano della Chiana, presso la Sala delle adunanze del Consiglio Comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti la contrattazione decentrata integrativa.

Sono presenti:

- ❖ per la delegazione di parte pubblica, il Presidente, dr. Franco Del Santo, dipendente a tempo indeterminato del Comune, col profilo professionale di "Vicesegretario", autorizzato alla stipula del presente contratto con deliberazione della Giunta Comunale n° 67 del 31 maggio 2006, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge;
- ❖ per la delegazione di parte sindacale:
Gianfranco Torzini (C.G.I.L. Territoriale);
Roberto Mencarelli (D.I.C.C.A.P.);
Catia Dringoli (R.S.U.);
Lorenzo Farnetani (R.S.U.);
Alessandra Fanticelli (R.S.U.);

Le parti sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo aziendale per il Comune di Foiano della Chiana (accordo stralcio per l'anno 2005), valido, quindi, a decorrere dal 1° gennaio e sino al 31 dicembre 2005, e riconfermano l'efficacia di tutte le disposizioni contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo aziendale 1999-2001 del Comune di Foiano della Chiana, sottoscritto il 5.2.2001, e dei relativi stralci ed appendici validi per gli anni 2002, 2003 e 2004, con le integrazioni, modificazioni ed aggiunte specificate in appresso:

Articolo 1 - Indennità di disagio

All'articolo 23, comma 12, del C.C.D.I. del 5.2.2001, la lettera f) è sostituita come in appresso:

"indennità di disagio derivante dall'effettuare la propria prestazione lavorativa ordinaria in due nastri giornalieri con sospensione dell'attività lavorativa per un periodo superiore a due ore nel corso dell'intero anno, in ragione di Euro 20,00 mensili."

Le parti danno atto, altresì, che - a seguito della riacquisizione in gestione diretta dei servizi cimiteriali a far tempo dall'1.4.2005 - l'indennità di disagio derivante da prestazione di lavoro ordinaria di almeno 6 ore nelle giornate di Capodanno, Natale, Pasqua, Ferragosto e di San Silvestro, in ragione di Euro 51,65 a prestazione, compete, a decorrere dall'1.4.2005, anche ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato col profilo professionale di "Addetto ai servizi cimiteriali", in ragione dell'orario di lavoro praticato.

Articolo 2 - Indennità di rischio (articolo 41 del C.C.N.L. del 22.1.2004).

L'articolo 7, del C.C.D.I. (accordo stralcio per l'anno 2004) è sostituito come in appresso:

"Le parti danno atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2005, nella realtà organizzativa dell'Ente sono interessate alla percezione dell'emolumento in questione le seguenti figure professionali:

- "Cuoco";
- "Esecutore", con mansioni oggettive di "Aiuto cuoco";
- "Autista di macchine operatrici complesse/Muratore/elettricista";
- "Operaio specializzato idraulico/addetto alle manutenzioni";
- "Addetto alla manutenzione generale";
- "Addetto alla assistenza domiciliare";
- "Autista di scuolabus";

"Addetto ai servizi cimiteriali";
"Comandante dei vigili urbani"
"Vigile urbano".

Articolo 3

Compenso per le specifiche responsabilità previste dall'articolo 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. dell'1.4.1999, integrato dall'articolo 36, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004:

Ad integrazione e rettifica dell'articolo 5 del C.C.D.I. (accordo stralcio per l'anno 2004), le parti concordano di quantificare l'emolumento per i responsabili di ufficio e/o servizio non destinatari dell'incarico di posizione organizzativa, per il solo anno 2005, alle seguenti misure annue massime, in ragione del complesso degli adempimenti, delle connesse responsabilità e del grado di autonomia operativa che il relativo disimpegno richiede:

- a) per il servizio "Polizia Municipale": Euro 1.500,00;
- b) per tutti gli altri servizi, ovvero "Culturale", "Socio-Assistenziale", "Demografico", "Patrimonio", "Tributi ed Economato", "Diritto allo studio", "Tutela ambientale", "Manutenzione territorio, Patrimonio ed aree a verde pubblico": Euro 1.116,24 misura confermativa di quella corrisposta nell'anno 2004.

Articolo 4 - Indennità per lavoro ordinario festivo.

Le parti danno atto che - a seguito della riacquisizione in gestione diretta dei servizi cimiteriali a far tempo dall'1.4.2005 - ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato col profilo professionale di "Addetto ai servizi cimiteriali", compete, in ragione dell'orario di lavoro praticato, l'indennità in intestazione, calcolata a termini della vigente contrattazione nazionale.

Articolo 5 - Incremento delle risorse decentrate per l'anno 2005.

Le parti concordano di incrementare il fondo per l'anno 2005, rispetto a quello definito nel C.C.I.A. dell'anno 2004, con la seguente modalità:

a) in applicazione dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. sottoscritto il 1° aprile 1999, quindi per far fronte ai maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nei processi di riorganizzazione attivati dall'Amministrazione, finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti e per costituire una quantità di risorse adeguata per gli incentivi collegati alla produttività nelle sue varie espressioni, pari ad Euro 10.544,75. Il fondo nella sua costituzione complessiva è allegato al presente contratto (All. A).

Articolo 6 - Utilizzo risorse decentrate.

E' confermata l'istituzione di due quote di produttività, così definite:

Quota A:

Il compenso sarà assegnato collettivamente a tutti i dipendenti che avranno concorso al raggiungimento di almeno il 51% degli obiettivi assegnati a ciascun ufficio o servizio, intesi in senso unitario per il periodo oggetto di verifica.

La verifica sul raggiungimento degli obiettivi è effettuata per ciascun ufficio o servizio dai soggetti a cui siano state assegnate funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 11 del C.C.N.L. del 31/03/1999. Eventuali reclami sono esaminati e decisi dal Direttore Generale.

Per ufficio o servizio si intende l'unità organizzativa prevista dal regolamento degli uffici e servizi assegnata a dipendenti cui siano state conferite le funzioni di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 18.8.2000, n° 267.

I compensi per l'anno 2005 per ogni posizione economica, decisi dalla contrattazione, tenuto conto dell'origine delle risorse e dello sviluppo dei precedenti C.C.I.A., sono così determinati:

B1/B2 - Euro 604,44

B1/B4 - Euro 626,32

B1/B5 - Euro 577,05

B1/B6 - Euro 552,56

B3/B3 - Euro 145,08

B3/B4 - 818,44

B3/B6 - 744,65

B3/B7 - 672,71

C1 - Euro 318,11

C1 (personale trasferito dall'Azienda Speciale Publigest) - Euro 151,29

C2 - Euro 574,83

C4 - Euro 375,74

D1/D1 - Euro 1.297,06

D1/D1 (personale trasferito dall'Azienda Speciale Publigest) - Euro 153,81

D1/D2 (personale che ha ottenuto una progressione orizzontale nel corso dell'anno 2004) - Euro 211,09

D1/D2 (escluso il personale responsabile di posizione organizzativa) - Euro 831,82

D1/D4 - Euro 211,09

Quota B:

Le risorse residue dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali sono utilizzate per erogare il compenso relativo all'apporto individuale, secondo il sistema di valutazione già utilizzato nell'anno 2004 e con la stessa modalità redistributiva.

Per quanto attiene la quota A di produttività, dall'1/1/2006 essa verrà erogata con cadenza semestrale. A tale proposito, la delegazione di parte pubblica s'impegna a proporre la variazione dell'assetto organizzativo del comune di Foiano della Chiana, mediante l'introduzione di una tecnica di quantificazione semestrale degli obiettivi assegnati a ciascun servizio o ufficio in modo da permetterne la misurazione, in tal modo accentuando l'efficacia del controllo di gestione sull'attività dell'ente.

La quota A di produttività riferita all'anno 2006 sarà stabilita dal C.C.I.A. per l'anno 2006. Qualora tale definizione non fosse effettuata entro il 30/06/2006, la prima erogazione semestrale sarà effettuata in misura equivalente alla metà di quella erogata al 31/12/2005.

Articolo 7 - Norma di rinvio

Ogni altra materia, oggetto di contrattazione, non affrontata in questa sede sarà affrontata in apposita seduta negoziale.

**DICHIARAZIONE A VERBALE DI R.S.U. FUNZIONE
PUBBLICA C.G.I.L. E D.I.C.C.A.P.- S.U.L.P.M.**

Il C.C.I.A. relativo al 2005 è stato condizionato dalla necessità rappresentata dall'Amministrazione di procedere a una revisione del modello organizzativo, cogliendo l'occasione offerta dalla scadenza degli incarichi di posizione organizzativa prevista per il 30.6.2006.

Le parti sindacali firmatarie della presente dichiarano di essere interessate a una revisione del modello organizzativo, che renda l'organizzazione dell'Ente più vicina alle esigenze dei cittadini e più efficiente in termini di rapporto costi-benefici.

Tale operazione può essere portata utilmente a termine se si determinano le seguenti condizioni:

1. Individuazione di criteri per la costituzione di aree di attività;
2. Determinazione dei criteri per l'assegnazione delle relative responsabilità;
3. Individuazione di criteri per la pesatura dell'indennità di posizione per gli incaricati di posizione organizzativa.

Le tre condizioni appena descritte dovranno essere soddisfatte nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto nei C.C.N.L.

Infine, le stesse OO.SS. dichiarano di attendersi una rapida definizione della revisione del modello organizzativo e, comunque, l'apertura del confronto per la definizione del C.C.I.A. 2006 entro il 30.6.2006.

RISORSE STABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- f) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati: **Euro 78.413,09**;
- g) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti: **Euro 12.519,97**;
- h) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL: **Euro 8.646,76**;
- l) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993: **Euro 0**;
- m) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996: **Euro 11.421,15**;
- n) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di Lire 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995: **Euro 2.324,06**;
- o) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore: **Euro 0**;
- p) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo: **Euro 8.094,17**;
- o) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni: **Euro 0**;

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio:

Euro 18.447,25;

Art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

1) Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza: **Euro 11.103,82;**

2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad personam* in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000: **Euro 0;**

TOTALE Euro 150.970,27

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

Ai sensi dell'articolo 32 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", stipulato il 22.1.2004, la quota delle risorse stabili come sopra determinata deve essere assoggettata ai seguenti incrementi:

- incremento pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 1° comma, che testualmente recita:

"Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001":

- ulteriore incremento pari allo 0,50 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 2° comma, che testualmente recita:

"Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50 del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo",

avendo il responsabile del servizio "Finanziario" dell'ente dichiarato che dal conto consuntivo dell'esercizio 2001 la spesa del personale è risultata inferiore al 39% delle entrate correnti, a norma del successivo 3° comma dell'articolo suddetto e tenuto pure conto, a mente del seguente 8° comma, che quest'Amministrazione non ha dichiarato il dissesto e non si trova in situazione strutturalmente deficitaria, per la quale non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

TOTALE Euro 13.678,48

TOTALE COMPLESSIVO Euro 164.648,75

RISORSE VARIABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- i) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997: **Euro 0;**
- j) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni: **Euro 0;**
- k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17: **Euro 0;**
- p) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14: **Euro 0;**
- q) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995: **Euro 0;**

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza: **Euro 18,678,86;**

4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio: Euro 10.544,75 (vedasi deliberazione della Giunta Comunale n°142 dell'11.10.2005: **Euro 10.544,75;**

Art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

1. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996: **Euro 0;**

2. La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

"d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- d. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi: **Euro 0**;
- e. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari: **Euro 0**;
- f. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali: **Euro 0**;

Art.54 del C.C.N.L. del 14.9.2000

Messi notificatori

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi: **Euro 0**;

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità): **Euro 0**.

TOTALE Euro 29.223,61

TOTALE GENERALE Euro 193.872,36

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA -
ACCORDO STRALCIO PER L'ANNO 2006**

Il giorno 7 febbraio 2007, in Foiano della Chiana, presso la Sala delle adunanze del Consiglio Comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti la contrattazione decentrata integrativa.

Sono presenti:

❖ **per la delegazione di parte pubblica:**

il Presidente, dottor Franco Del Santo, dipendente a tempo indeterminato del Comune, col profilo professionale di "Funzionario", autorizzato dalla Giunta Comunale alla sottoscrizione definitiva del presente contratto, con atto n° 4 del 23.1.2007;

❖ **per la delegazione di parte sindacale:**

Gianfranco Torzini (C.G.I.L. Territoriale);

Mario Giaccheri (D.I.C.C.A.P.-S.U.L.P.M.)

Catia Dringoli (R.S.U.);

Alessandra Fanticelli (R.S.U.);

Lorenzo Farnetani (R.S.U.);

Le parti sottoscrivono definitivamente l'ipotesi del seguente contratto collettivo integrativo aziendale per il Comune di Foiano della Chiana (accordo stralcio per l'anno 2006), valido, quindi, a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre 2006 - concordata nella riunione del 18 dicembre 2007 - e riconfermano l'efficacia di tutte le disposizioni contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo aziendale 1999-2001 del Comune di Foiano della Chiana, sottoscritto il 5.2.2001, e dei relativi stralci ed appendici validi per gli anni 2002, 2003, 2004 e 2005, con le integrazioni, modificazioni ed aggiunte specificate in appresso:

**Articolo 1 - Compenso per le specifiche responsabilità previste dall'articolo
17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. dell'1.4.1999, integrato dall'articolo
36, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004:**

Vengono riconfermati i contenuti in materia dell'accordo stralcio per l'anno 2005, originariamente previsti con validità per il solo stesso anno 2005.

Articolo 2 - Incremento delle risorse decentrate per l'anno 2005.

Le parti prendono atto che l'Amministrazione ha provveduto ad incrementare il fondo per l'anno 2006, rispetto a quello definito nel C.C.I.A. dell'anno 2005 - in applicazione dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. sottoscritto il 1° aprile 1999, quindi per far fronte ai maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nei processi di riorganizzazione attivati dall'Amministrazione, finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti e per costituire una quantità di risorse adeguata per gli incentivi collegati alla produttività nelle sue varie espressioni, per un importo di Euro 2.564,75. Il fondo nella sua costituzione complessiva è allegato al presente contratto (All. A).

Articolo 3 - Utilizzo risorse decentrate.

E' confermata l'istituzione di due quote di produttività, così definite:

Quota A:

Erogazione al 31/12/2006 per l'anno 2006.

Il compenso sarà assegnato collettivamente a tutti i dipendenti che avranno concorso al raggiungimento di almeno il 51% degli obiettivi assegnati a ciascun ufficio o servizio, intesi in senso unitario per il periodo oggetto di verifica.

La verifica sul raggiungimento degli obiettivi è effettuata per ciascun ufficio o servizio dal Nucleo di valutazione, sulla base di relazioni provenienti dai dirigenti o da dipendenti a cui siano state assegnate funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 11 del C.C.N.L. del 31/03/1999. Contemporaneamente, una sintesi delle relazioni è trasmessa alla R.S.U.

Per ufficio o servizio si intende l'unità organizzativa prevista dal regolamento degli uffici e servizi assegnata a dipendenti cui siano state conferite le funzioni di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 18.8.2000, n° 267.

I compensi per l'anno 2006 per ogni posizione economica, decisi dalla contrattazione, tenuto conto dell'origine delle risorse e dello sviluppo dei precedenti C.C.I.A., sono così determinati:

B1/B1 - -

B1/B2 - Euro 664,44

B1/B3 - -

B1/B4 - Euro 716,77

B1/B5 - Euro 637,05

B1/B6 - Euro 612,56

B1/B7 - -

B3/B3 - Euro 253,44

B3/B4 - 878,44

B3/B5 - -

B3/B6 - 804,65

B3/B7 - 732,71

C1 - Euro 378,11

C1 (personale trasferito dall'Azienda Speciale Publigest) - Euro 261,72

C2 - Euro 634,83

C3 -

C4 - Euro 435,74

C5 -

D1/D1 - Euro 1.357,06

D1/D1 (personale trasferito dall'Azienda Speciale Publigest) - Euro 271,09

D1/D2 - Euro 271,09 (dipendenti che successivamente all'1.1.2001 sono transitati nella posizione economica D2)

D1/D2 - Euro 891,82 (altri dipendenti)

Quota B:

Le risorse residue dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali (quota A, progressioni orizzontali, ecc.) sono utilizzate per erogare il compenso relativo all'apporto individuale, secondo il sistema di valutazione già utilizzato nell'anno 2005 e con la stessa modalità redistributiva.

Articolo 4 - Progressioni orizzontali

Si stabiliscono per l'anno 2006 le seguenti selezioni per progressioni orizzontali, aventi decorrenza 1° gennaio 2006. Tali progressioni sono finanziate con una corrispondente riduzione della quota A di cui sopra:

Selezione per 1 progressione orizzontale in B3:

Selezione per 3 progressioni orizzontali in B5:
Selezione per 2 progressioni orizzontali in B6:
Selezione per 8 progressioni orizzontali in B7:
Selezione per 6 progressioni orizzontali in C3:

Le progressioni orizzontali si svolgono con le seguenti modalità:
Per accedere alle selezioni è necessario un'anzianità minima di 1 anno nella posizione orizzontale immediatamente precedente. Esse sono effettuate considerando unicamente l'anzianità nel profilo professionale attualmente posseduto, in misura di 0,1 punti per ogni mese.

Articolo 5 - Norma di rinvio e programmatica

Ogni altra materia, oggetto di contrattazione, non affrontata in questa sede sarà affrontata in apposita seduta negoziale.

Le parti s'impegnano a iniziare con immediatezza la trattativa per l'anno 2007, tenendo conto dei contenuti del memorandum sul pubblico impiego del 18 gennaio 2007 e della necessità condivisa di non determinare riduzioni del salario accessorio regolato nel presente C.C.I.A. dall'articolo 3, quota A.

F.to Franco Del Santo

F.to Gianfranco Torzini

F.to Mario Giaccheri

F.to Lorenzo Farnetani

F.to Alessandra Fanticelli

F.to Catia Dringoli

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti s'impegnano a prevedere nel C.C.I.A. progressioni orizzontali nelle posizioni economiche non interessate dalle progressioni nel 2006.

RISORSE STABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- l) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati: **Euro 78.413,09**;
- m) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti: **Euro 12.519,97**;
- n) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL: **Euro 8.646,76**;
- q) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993: **Euro 0**;
- r) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996: **Euro 11.421,15**;
- s) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di Lire 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995: **Euro 2.324,06**;
- t) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore: **Euro 0**;
- u) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo: **Euro 8.094,17**;
- r) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni: **Euro 0**;

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio: **Euro 18.447,25**;

Art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

1) Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza: **Euro 11.103,82**;

2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad personam* in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000: **Euro 0**;

TOTALE Euro 150.970,27

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

Ai sensi dell'articolo 32 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", stipulato il 22.1.2004, la quota delle risorse stabili come sopra determinata deve essere assoggettata ai seguenti incrementi:

- incremento pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 1° comma, che testualmente recita:

"Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001":

- ulteriore incremento pari allo 0,50 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 2° comma, che testualmente recita:

"Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50 del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo", avendo il responsabile del servizio "Finanziario" dell'ente dichiarato che dal conto consuntivo dell'esercizio 2001 la spesa del personale è risultata inferiore al 39% delle entrate correnti, a norma del successivo 3° comma dell'articolo suddetto e tenuto pure conto, a mente del seguente 8° comma, che quest'Amministrazione non ha dichiarato il dissesto e non si trova in situazione strutturalmente deficitaria, per la quale non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

TOTALE Euro 13.678,48

Articolo 4, 1° comma, del C.C.N.L. del 9.5.2006

Incrementi delle risorse decentrate stabili

Ai sensi dell'articolo 4, 1° comma, del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", stipulato il 9.5.2006, gli enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'articolo 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 (risorse stabili) con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Sulla base di quanto agli atti dell'ufficio competente, dai quali risulta che:

- il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti riferito all'ultimo consuntivo approvato (esercizio 2005) risulta essere pari al 31%;
- il monte salari dell'anno 2003 è pari ad Euro 1.330.000,00, l'incremento in esame è pari a:

Totale Euro 6.650,00

TOTALE COMPLESSIVO Euro 171.298,75

RISORSE VARIABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- o) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997: **Euro 0;**
- p) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni: **Euro 0;**
- v) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17: **Euro 0;**
- s) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14: **Euro 0;**
- t) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995: **Euro 0;**

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza: **Euro 18.678,86;**

4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del

D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio: Euro 10.544,75 (vedasi deliberazione della Giunta Comunale n° 122 del 28.11.2006: Euro 2.564,75;

Art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996: **Euro 0**;

4. La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

"d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- g. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi: **Euro 0**;
- h. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari: **Euro 0**;
- i. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali: **Euro 0**;

Art.54 del C.C.N.L. del 14.9.2000

Messi notificatori

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi: **Euro 0**;

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità): **Euro 0**.

Articolo 4, 2° comma, del C.C.N.L. del 9.5.2006

Incrementi delle risorse decentrate variabili

Ai sensi dell'articolo 4, 2° comma, del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", stipulato il 9.5.2006, in aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'articolo 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004 (risorse variabili) nel rispetto delle condizioni e dei valori

percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

- fino a un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;
- tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7% qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.

Sulla base di quanto agli atti dell'ufficio competente, risulta che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti risulta essere pari al 31%.

Per effetto della disposizioni recate con la deliberazione della Giunta Comunale n° 122 del 28.11.2006, la misura percentuale di incremento risulta fissata nella quota dell'0,1% del monte salari riferito all'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza (Euro 1.330.000,00) e, quindi, pari ai a:

Euro 1.330,00

TOTALE Euro 22.573,61

TOTALE GENERALE Euro 193.872,36

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA - ACCORDO STRALCIO PER L'ANNO 2007

Il giorno 22 gennaio 2008, alle ore 18,00, in Foiano della Chiana, presso la Sala delle adunanze del Consiglio Comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti la contrattazione decentrata integrativa.

Sono presenti:

❖ **per la delegazione di parte pubblica:**

il Presidente, Franco Del Santo, dipendente a tempo indeterminato del Comune, col profilo professionale di "Funzionario", autorizzato dalla Giunta Comunale alla sottoscrizione definitiva del presente contratto con deliberazione n° 1 dell'8 gennaio 2008;

❖ **per la delegazione di parte sindacale:**

Gianfranco Torzini (C.G.I.L. Territoriale);

Roberto Mencarelli (S.U.L.P.M.);

Lorenzo Farnetani (R.S.U.);

Catia Dringoli (R.S.U.);

Alessandra Fanticelli (R.S.U.);

Luca Reconditi (R.S.U.).

Le parti sottoscrivono definitivamente l'ipotesi del seguente contratto collettivo integrativo aziendale per il Comune di Foiano della Chiana (accordo stralcio per l'anno 2007), valido, quindi, a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre 2007 - concordata in precedenti riunioni - e riconfermano l'efficacia di tutte le disposizioni contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo aziendale 1999-2001 del Comune di Foiano della Chiana, sottoscritto il 5.2.2001, e dei relativi stralci ed appendici validi per gli anni 2002, 2003, 2004, 2005 e 2006, con le integrazioni, modificazioni ed aggiunte specificate in appresso:

**Articolo 1 - Compenso per le specifiche responsabilità previste dall'articolo
17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. dell'1.4.1999, integrato dall'articolo
36, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004:**

Ad integrazione e rettifica delle disposizioni recate in materia dell'accordo stralcio per l'anno 2005, originariamente previste con validità per il solo stesso anno 2005, poi estesa al successivo anno 2006 per effetto del contratto decentrato integrativo riferito a tale anno, le parti concordano di quantificare per l'anno 2007 l'emolumento per tutti i responsabili di ufficio e/o servizio non destinatari dell'incarico di posizione organizzativa alla misura annua massima di Euro 1.500,00, in ragione del complesso degli adempimenti, delle connesse responsabilità e del grado di autonomia operativa che il relativo disimpegno richiede.

Articolo 2 - Incremento delle risorse decentrate per l'anno 2007.

Le parti prendono atto che l'Amministrazione ha provveduto ad incrementare il fondo per l'anno 2007, rispetto alla misura del fondo stesso che risulta dalle prescrizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in applicazione dell'articolo 15, comma 5, del C.C.N.L. sottoscritto il 1° aprile 1999, e quindi per far fronte ai maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nei processi di riorganizzazione attivati dall'Amministrazione, finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti e per costituire una quantità di risorse adeguata per gli incentivi collegati alla produttività nelle sue varie espressioni, per un importo di Euro 20.544,75. Il fondo nella sua costituzione complessiva è allegato al presente contratto (All. A).

Articolo 3 - Utilizzo risorse decentrate.

E' confermata l'istituzione di due quote di produttività, così definite:

Quota A

Erogazione al 31.12.2007 per l'anno 2007.

Il compenso sarà assegnato collettivamente a tutti i dipendenti che avranno concorso al raggiungimento di almeno il 51% degli obiettivi assegnati a ciascun ufficio o servizio, intesi in senso unitario, per il periodo oggetto di verifica.

La verifica sul raggiungimento degli obiettivi è effettuata per ciascun ufficio o servizio dal Responsabile della più ampia struttura organizzativa in cui il servizio o l'ufficio sono inseriti, ed a cui siano state conferite le funzioni di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 18.8.2000, n° 267.

I compensi per l'anno 2007 per ogni posizione economica, decisi dalla contrattazione tenuto conto dell'origine delle risorse e dello sviluppo dei precedenti C.C.I.A., sono così determinati:

B1/B1 -
B1/B2 -
B1/B3 - Euro 4,14
B1/B4 -
B1/B5 -
B1/B6 - Euro 274,36
B1/B7 - Euro 58,30
B3/B3 - Euro 253,44
B3/B4 -
B3/B5 - Euro 177,56
B3/B6 - Euro 274,36
B3/B7 - Da Euro 732,71 a Euro 58,30
C1 - Da Euro 378,11 a Euro 139,55
C2 -
C3 - Euro 52,04
C4 - Da Euro 435,74 a Euro 0
C5 -
D1/D1 - Da Euro 1.357,06 a Euro 271,09
D1/D2 - Da Euro 891,82 a Euro 271,09
D1/D3 -
D1/D4 - Euro 271,09
D1/D5 -
D1/D6 -
D3/D3 -
D3/D4 -
D3/D5 -
D3/D6 -

Quota B:

Le risorse residue dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali (quota A, progressioni orizzontali, ecc.) sono utilizzate per erogare il compenso relativo all'apporto individuale, secondo il sistema di valutazione già utilizzato negli anni 2006 e precedenti, e con le stesse modalità redistributive.

Articolo 4 - Progressioni orizzontali

Si stabiliscono per l'anno 2007 le seguenti selezioni per progressioni orizzontali:
Selezione per 2 progressioni orizzontali in B6; con decorrenza 1° gennaio 2007
Selezione per 2 progressioni orizzontali in C5; con decorrenza 1° gennaio 2007
Selezione per 2 progressioni orizzontali in D3; con decorrenza 1° gennaio 2007

Selezione per 1 progressione orizzontale in D4: con decorrenza 1° gennaio 2007
Selezione per 1 progressione orizzontale in D5: con decorrenza 1° settembre 2007

Le progressioni orizzontali si svolgono con le modalità previste nel sistema di valutazione allegato al presente contratto sotto la lettera B).

Articolo 5 - Norma di rinvio e programmatica

Ogni altra materia oggetto di contrattazione, non affrontata in questa sede, sarà affrontata in apposita seduta negoziale.

F.to Franco Del Santo

F.to Gianfranco Torzini

F.to Roberto Mencarelli

F.to Lorenzo Farnetani

F.to Catia Dringoli

F.to Alessandra Fanticelli

F.to Luca Reconditi

ALLEGATO A

COSTITUZIONE FONDO PER L'EROGAZIONE DI RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2007

RISORSE STABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- A. gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della legge 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle *ex* qualifiche VII[^] ed VIII[^] che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati:
Euro 78.413,09 +
- B. le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti:
Euro 12.519,97 +
- C. gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL:
Euro 8.646,76 +
- F. i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993:
Euro 0 +
- G. l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996:
Euro 11.421,15 +
- H. le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di Lire 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995:
Euro 2.324,06 +
- I. quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c):
Euro 0 +
- J. un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo:
Euro 8.094,17 +
- A. le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni:
Euro 0 +

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio:

Euro 18.447,25 +

Art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

1) Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza:

Euro 11.103,82 +

2. Le risorse di cui al comma 1 sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad personam* in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000:

Euro 0 =

TOTALE Euro 150.970,27 +

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

Ai sensi dell'articolo 32 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", stipulato il 22.1.2004, la quota delle risorse stabili come sopra determinata deve essere assoggettata ai seguenti incrementi:

- incremento pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 1° comma, che testualmente recita:

"Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001":

- ulteriore incremento pari allo 0,50 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita all'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 2° comma, che testualmente recita:

"Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50 del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo",

avendo il responsabile del servizio "Finanziario" dell'ente dichiarato che dal conto consuntivo dell'esercizio 2001 la spesa del personale è risultata inferiore al 39% delle entrate correnti, a norma del successivo 3° comma dell'articolo suddetto e tenuto pure conto, a mente del seguente 8° comma, che quest'Amministrazione non ha dichiarato il dissesto e non si trova in situazione strutturalmente deficitaria, per la quale non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato:

TOTALE Euro 13.678,48 =

TOTALE COMPLESSIVO Euro 164.648,75

RISORSE VARIABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

D) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997:

Euro 0 +

E) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni:

Euro 0 +

K) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17:

Euro 0 +

M) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14:

Euro 0 +

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza:

Euro 18.678,86 +

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio (vedasi deliberazione della Giunta n° 137 del 28.12.2007):

Euro 20.544,75 +

Art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996:

Euro 0 +

4. La lett. d) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

"d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

A) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi:

Euro 0 +

B) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari:

Euro 0 +

C) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali":

Euro 0 +

Art.54 del C.C.N.L. del 14.9.2000

Messi notificatori

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi:

Euro 0 +

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità):

Euro 0 =

TOTALE Euro 39.223,61

TOTALE GENERALE Euro 203.872,36

ALLEGATO B)

L'articolo 23-ter del contratto integrativo aziendale per il triennio 1999-2001, sottoscritto il 5 febbraio 2001 e tuttora in vigore per le fattispecie ed istituti regolati, è sostituito come in appresso:

Art. 23-ter

Criteri di selezione per la progressione economica all'interno delle categorie

1. Nell'ambito della programmazione delle progressioni - effettuata a livello di contrattazione decentrata integrativa, sulla base delle disponibilità finanziarie destinate allo scopo - la selezione viene effettuata tenendo conto degli indicatori ponderati indicati nelle tabelle allegate e del relativo punteggio complessivo per categoria, sino ai valori massimi riportati nelle stesse tabelle.

2. Ai fini dell'applicazione dei punteggi relativi agli indicatori in questione, si precisa che;

- per "formazione certificata e permanente con l'attività svolta" s'intende quella che - a decorrere dalla data d'instaurazione del contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione comunale di Foiano della Chiana - per iniziativa promossa dall'Amministrazione stessa o, comunque, da essa autorizzata, ha comportato il conferimento di incarichi, attività di pubblicazione, di collaborazione, di docenza, di frequenza di convegni, seminari di studio, corsi di formazione, purché con superamento di esami finali. Il tutto, peraltro, riferito alla professionalità sottesa al profilo posseduto;

- per "arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa" - come desumibile dal *curriculum* e/o dalla documentazione presentata per la valutazione dell'esperienza professionale dal dipendente interessato e ferma, comunque, l'esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità - s'intende la capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze;

- per "qualità delle prestazioni individuali", la sommatoria dell'attribuzione dei punteggi corrisposti ai sottocriteri di riferimento nelle rispettive tabelle allegate;

- per "iniziativa" s'intende la capacità di influenzare attivamente gli eventi, senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne;

- per "organizzazione del proprio lavoro" s'intende la capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire i compiti previsti e per raggiungere i risultati prefissati, tenendo conto delle priorità;

- per "disponibilità ai rapporti con gli utenti" s'intende la capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni e agli interlocutori;

- per "capacità di adattamento operativo" s'intende la capacità di cogliere il mutare delle situazioni, dimostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità;

- per "soluzione dei problemi" s'intende l'orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative;

- per "disponibilità ad attività non predeterminate" s'intende la disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità;

- per "orientamento ai risultati e capacità d'innovazione" s'intende la capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti oltreché l'attitudine

ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci;

- nell'anzianità di servizio non deve, in ogni caso, essere computata quella che ha comportato l'applicazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, negli ultimi due anni.

3. La valutazione, tramite la compilazione delle tabelle allegate, è di competenza del responsabile della struttura di assegnazione del dipendente interessato. Per responsabile della struttura s'intende il dipendente cui siano state conferite - per l'assetto organizzativo in cui il dipendente è inserito - le funzioni di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 18.8.2000, n° 267.

4. Nel caso in cui concorrino alla progressione orizzontale economica all'interno della categoria dipendenti titolari delle attribuzioni di cui all'articolo 107 suddetto, la valutazione è operata dal Direttore Generale, se nominato, e - in caso contrario - dal Nucleo di valutazione.

5. Laddove il dipendente risulti assegnato a strutture organizzative diverse, ai fini dell'individuazione del soggetto tenuto alla valutazione opera il criterio della prevalenza temporale. Agli stessi fini, comunque, si precisa che il periodo temporale considerato è quello intercorrente tra l'acquisizione della precedente progressione economica e la decorrenza della nuova alla quale il dipendente concorre. Nel caso in cui il dipendente concorra all'acquisizione della prima progressione economica all'interno della categoria, la decorrenza iniziale del periodo temporale considerato è quella dell'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'Amministrazione Comunale di Foiano della Chiana.

6. Per l'accesso a tutte le progressioni economiche disciplinate dal presente articolo è necessaria un'anzianità minima di sei mesi nella posizione orizzontale immediatamente precedente a quella per cui è prevista la selezione. La selezione maturata in altri enti del comparto contrattuale "Regioni-Autonomie Locali" è equiparata a quella conseguita presso l'Amministrazione comunale di Foiano della Chiana.

7. Il responsabile della struttura esprime la propria valutazione attribuendo un punteggio ad ognuna delle voci contenute nelle tabelle allegate - salvi i casi in cui l'attribuzione di punteggio ad alcuni indicatori non sia demandata, sulla base degli atti d'ufficio, al Servizio Personale - nel rispetto dei valori massimi ad esse attribuibili per ogni singola categoria. Entro 30 giorni dal ricevimento, il responsabile della struttura riconsegna la scheda compilata al responsabile del Servizio "Affari giuridici del personale", dopo averne consegnato copia al dipendente interessato.

8. A parità di punteggio, prevale l'anzianità di servizio complessiva prestata presso l'Amministrazione comunale di Foiano della Chiana.

9. Il dipendente, entro 30 giorni dalla data di presa visione della scheda, può formulare le proprie osservazioni e/o contestazioni al Nucleo di valutazione. Nell'occasione, il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato oppure da persona di sua fiducia. Il Nucleo di valutazione, entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, esprime il proprio parere, che ha valore definitivo. Le decisioni assunte dal Nucleo di valutazione sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 9 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Criteri di selezione per la progressione economica all'interno della categoria B

- formazione certificata e permanente con l'attività svolta. Fino ad un massimo di punti 25;
- arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa. Fino ad un massimo di punti 20;
- qualità delle prestazioni individuali:
 - capacità professionali. Fino ad un massimo di punti 5;
 - capacità di risoluzione dei problemi. Fino ad un massimo di punti 5;
 - impegno lavorativo. Fino ad un massimo di punti 10e, così, fino ad un totale complessivo di punti 20;
- anzianità di servizio nella categoria. Fino ad un massimo di punti 20 (2 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore ai 180 giorni). Ai fini del computo dell'anzianità nella categoria, verrà adottato il criterio delle correlazioni tra attuali categorie di classificazione e previgenti qualifiche funzionali, a norma della tabella allegato C al contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", firmato il 31 marzo 1999;
- anzianità di servizio nella posizione economica precedente. Fino ad un massimo di punti 20 (2 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a 180 giorni);
- titoli di studio:
 - diploma di istruzione di secondo grado, intendendo per tale quello conseguito a conclusione di corsi di studi di durata biennale o triennale, per il cui accesso è richiesto il possesso della licenza di scuola media inferiore: punti 2
 - diploma di scuola secondaria superiore: punti 3
 - diploma di laurea (vecchio ordinamento): punti 6
 - diploma universitario o laurea triennale (nuovo ordinamento): punti 5
 - diploma di laurea specialistica o magistrale (nuovo ordinamento): punti 6.

Criteri di selezione per la progressione economica all'interno della categoria C

- formazione certificata e permanente con l'attività svolta. Fino ad un massimo di punti 20;
- arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa. Fino ad un massimo di punti 25;
- qualità delle prestazioni individuali:
 - capacità di risoluzione dei problemi. Fino ad un massimo di punti 5;
 - iniziativa personale e capacità propositiva. Fino ad un massimo di punti 5;
 - capacità d'adattamento all'introduzione di novità metodologiche e tecniche. Fino ad un massimo di punti 10e, così, fino ad un totale complessivo di punti 20;
- anzianità di servizio nella categoria. Fino ad un massimo di punti 15 (1,5 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore ai 180 giorni). Ai fini del computo dell'anzianità nella categoria, verrà adottato il criterio delle correlazioni tra attuali categorie di classificazione e previgenti qualifiche funzionali, a norma della tabella allegato C al contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", firmato il 31 marzo 1999;
- anzianità di servizio nella posizione economica precedente. Fino ad un massimo di punti 15 (1,5 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a 180 giorni);
- titoli di studio:
 - diploma di laurea (vecchio ordinamento): punti 6
 - diploma universitario o laurea triennale (nuovo ordinamento): punti 5
 - diploma di laurea specialistica o magistrale (nuovo ordinamento): punti 6.

Criteri di selezione per la progressione economica all'interno della categoria D

- iniziativa. Fino ad un massimo di punti 20;
- organizzazione del proprio lavoro. Fino ad un massimo di punti 15;
- disponibilità ai rapporti con gli utenti. Fino ad un massimo di punti 20;
- capacità di adattamento operativo. Fino ad un massimo di punti 20;
- soluzione dei problemi. Fino ad un massimo di punti 25;
- disponibilità ad attività non predeterminate. Fino ad un massimo di punti 15;
- orientamento ai risultati e capacità d'innovazione. Fino ad un massimo di punti 20.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA - ACCORDO STRALCIO PER L'ANNO 2008

Il giorno 26 maggio 2009, alle ore 18,00, in Foiano della Chiana, presso la Sala delle adunanze del Consiglio Comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti la contrattazione decentrata integrativa.

Sono presenti:

❖ **per la delegazione di parte pubblica:**

il Presidente, dr. Diego Foderini, Segretario Generale e Direttore Generale del Comune, autorizzato dalla Giunta Comunale alla sottoscrizione definitiva del presente contratto con deliberazione n° 59 del 13.5.2009;

❖ **per la delegazione di parte sindacale:**

Gianfranco Torzini (C.G.I.L. Territoriale);

Gianni Landi (S.U.L.P.M.);

Lorenzo Farnetani (R.S.U.);

Catia Dringoli (R.S.U.);

Le parti sottoscrivono definitivamente l'ipotesi del seguente contratto collettivo integrativo aziendale per il Comune di Foiano della Chiana (accordo stralcio per l'anno 2008), valido, quindi, a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre 2008 - concordata in precedenti riunioni - e riconfermano l'efficacia di tutte le disposizioni contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo aziendale 1999-2001 del Comune di Foiano della Chiana, sottoscritto il 5.2.2001, e dei relativi stralci ed appendici validi per gli anni 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 e 2007, con le integrazioni, modificazioni ed aggiunte specificate in appresso:

Articolo 1 - Compenso per le specifiche responsabilità previste dall'articolo 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. dell'1.4.1999, integrato dall'articolo 36, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004:

A conferma delle disposizioni sul punto recate dal contratto decentrato integrativo per l'anno 2007, le parti concordano di quantificare anche per l'anno 2008 l'emolumento per tutti i responsabili di ufficio e/o servizio non destinatari dell'incarico di posizione organizzativa alla misura annua massima di Euro 1.500,00, in ragione del complesso degli adempimenti, delle connesse responsabilità e del grado di autonomia operativa che il relativo disimpegno richiede.

Articolo 2 - Incremento delle risorse decentrate per l'anno 2008.

Le parti prendono atto che l'Amministrazione ha provveduto ad incrementare il fondo per l'anno 2008, rispetto alla misura del fondo stesso che risulta dalle prescrizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in applicazione dell'articolo 15, comma 5, del C.C.N.L. sottoscritto il 1° aprile 1999, e quindi per far fronte ai maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nei processi di riorganizzazione attivati dall'Amministrazione, finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti e per costituire una quantità di risorse adeguata per gli incentivi collegati alla produttività nelle sue varie espressioni, per un importo di Euro 6.137,40. Il fondo nella sua costituzione complessiva è allegato al presente contratto (All. A).

Articolo 3 - Utilizzo risorse decentrate.

E' confermata l'istituzione di due quote di produttività, così definite:

Quota A

Il compenso sarà assegnato collettivamente a tutti i dipendenti che avranno concorso al raggiungimento di almeno il 51% degli obiettivi assegnati a ciascun ufficio o servizio, intesi in senso unitario, per il periodo oggetto di verifica.

La verifica sul raggiungimento degli obiettivi è effettuata per ciascun ufficio o servizio dal Responsabile della più ampia struttura organizzativa in cui il servizio o l'ufficio sono inseriti, ed a cui siano state conferite le funzioni di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 18.8.2000, n° 267.

I compensi per l'anno 2008 per ogni posizione economica, decisi dalla contrattazione tenuto conto dell'origine delle risorse e dello sviluppo dei precedenti C.C.I.A., sono così determinati:

B1/B1 -
B1/B2 -
B1/B3 - Euro 4,14
B1/B4 -
B1/B5 -
B1/B6 - Euro 274,36
B1/B7 - Euro 58,30
B3/B3 -
B3/B4 -
B3/B5 -
B3/B6 - da Euro 177,55 a Euro 274,36
B3/B7 - da Euro 58,30 a Euro 250,39 a Euro 732,71
C1 - da Euro 0 a Euro 139,55 a Euro 261,72
C2 -
C3 - Euro 52,04
C4 -
C5 -
D1/D1 - da Euro 0 a Euro 233,45 a Euro 271,09
D1/D2 - da Euro 271,09 a Euro 891,82
D1/D3 -
D1/D4 - Euro 271,09
D1/D5 -
D1/D6 -
D3/D3 -
D3/D4 -
D3/D5 -
D3/D6 -

Quota B:

Le risorse residue dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali (quota A, progressioni orizzontali, ecc.) sono utilizzate per erogare il compenso relativo all'apporto individuale, secondo il sistema di valutazione già utilizzato negli anni 2006 e precedenti, e con le stesse modalità redistributive.

Articolo 4 - Progressioni orizzontali

Si stabiliscono per l'anno 2008 le seguenti selezioni per progressioni orizzontali, tutte con decorrenza 1° gennaio 2008:

Selezione per 2 progressioni orizzontali in B4;
Selezione per 1 progressione orizzontale in C2;
Selezione per 1 progressione orizzontale in D2.

Le progressioni orizzontali si svolgono con le modalità previste nel sistema di valutazione allegato al contratto decentrato per l'anno 2007 e di nuovo allegato al presente contratto sotto la lettera B).

Articolo 5 - Norma di rinvio e programmatica

Ogni altra materia oggetto di contrattazione, non affrontata in questa sede, sarà affrontata in apposita seduta negoziale.

F.to Diego Foderini

F.to Gianfranco Torzini

F.to Gianni Landi

F.to Lorenzo Farnetani

F.to Catia Dringoli

ALLEGATO A

COSTITUZIONE FONDO PER L'EROGAZIONE DI RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2008

RISORSE STABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

A.gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del C.C.N.L. del 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n° 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle *ex* qualifiche VII[^] ed VIII[^] che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati:

Euro 78.413,09 +

B.le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. del 6.7.1995 e dell'art. 3 del C.C.N.L. del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti:

Euro 12.519,97 +

C.gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del C.C.N.L. del 6.7.1995 e dell'art. 3 del C.C.N.L. del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del C.C.N.L.:

Euro 8.646,76 +

F.i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993:

Euro 0 +

G.l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal C.C.N.L. del 16.7.1996:

Euro 11.421,15 +

H.le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di Lire 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 6.7.1995:

Euro 2.324,06 +

I.quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c):

Euro 0 +

J.un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo:

K. Euro 8.094,17 +

L.le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni:

Euro 0 +

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.lg. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio:

Euro 18.447,25 +

art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

1. Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza:

Euro 11.103,82 +

2. Le risorse di cui al comma 1 sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad persona* in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000:

Euro 0 =

TOTALE Euro 150.970,27 +

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

Ai sensi dell'articolo 32 del C.C.N.L. stipulato il 22.1.2004, la quota delle risorse stabili come sopra determinata deve essere assoggettata ai seguenti incrementi:

- incremento pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita l'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 1° comma, che testualmente recita:

"Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita l'anno 2001":

- ulteriore incremento pari allo 0,50 del monte salari, esclusa la dirigenza, riferita l'anno 2001, ai sensi dell'articolo 32, 2° comma, che testualmente recita:

"Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50 del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo",

avendo a suo tempo il responsabile del servizio "Finanziario" dell'ente dichiarato che dal conto consuntivo dell'esercizio 2001 la spesa del personale è risultata inferiore al 39% delle entrate correnti, a norma del successivo 3° comma dell'articolo suddetto e tenuto pure conto, a mente del seguente 8° comma, che quest'Amministrazione non ha dichiarato il dissesto e non si trova in situazione strutturalmente deficitaria, per la quale non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato:

TOTALE Euro 13.678,48

Articolo 4, 1° comma, del C.C.N.L. del 9.5.2006
Incrementi delle risorse decentrate stabili

Ai sensi dell'articolo 4, 1° comma, del C.C.N.L. stipulato il 9.5.2006, gli enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'articolo 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 (risorse stabili) con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Sulla base di quanto agli atti dell'ufficio competente, dai quali è risultato che:

- il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti riferito all'ultimo consuntivo approvato (esercizio 2005) è pari al 31%;
- il monte salari dell'anno 2003 è pari ad Euro 1.330.000,00, l'incremento in esame è pari a:

Totale Euro 6.650,00

Articolo 8, 2° comma, del C.C.N.L. dell'11.4.2008
Incrementi delle risorse decentrate stabili

Ai sensi dell'articolo 8, 2° comma, del C.C.N.L. stipulato l'11.4.2008, gli enti locali, a decorrere dal 31 dicembre 2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse di cui all'articolo 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 con un importo corrispondente allo 0,6 del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrano nei parametri di cui al comma 1 e il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.

Sulla base di quanto agli atti dell'ufficio competente, dai quali - con riferimento ai dati del bilancio consuntivo relativo l'anno 2007 - risulta che:

- il Comune, soggetto alle norme sul patto di stabilità, in quanto Ente con popolazione superiore a 5.000 abitanti, ha assicurato il rispetto delle norme stesse;
- il Comune non ha invece assicurato il rispetto delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 27.12.2006, n° 296, e successive modifiche e integrazioni, atteso che è stato comunque assicurato il rispetto delle condizioni esplicitate alle lettere a) b) e c) della norma stessa;
- il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti risulta essere pari al 36%;
- il monte salari dell'anno 2005 è pari ad Euro 1.292.890,93, l'incremento in esame è pari a:

Totale Euro 7.757,35

TOTALE COMPLESSIVO Euro 179.056,10

RISORSE VARIABILI

ART. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

D) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997:

Euro 0 +

E) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni:

Euro 0 +

K) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17:

Euro 0 +

N) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14:

Euro 0 +

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza:

Euro 18.678,86 +

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio (vedasi deliberazione della Giunta n° 195 del 30.12.2008):

Euro 6.137,40 +

Art. 4 del C.C.N.L. del 5.10.2001

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996:

Euro 0 +

4. La lett. d) del comma 1 dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

"d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

D) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi:

Euro 0 +

E) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari:

Euro 0 +

F) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali":

Euro 0 +

Art.54 del C.C.N.L. del 14.9.2000

Messi notificatori

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi:

Euro 0 +

Articolo 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004

Incrementi delle risorse decentrate

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità):

Euro 0 =

TOTALE GENERALE Euro 203.872,36

ALLEGATO B)

L'articolo 23-ter del contratto integrativo aziendale per il triennio 1999-2001, sottoscritto il 5 febbraio 2001 e tuttora in vigore per le fattispecie ed istituti regolati, è sostituito come in appresso:

Art. 23-ter

Criteri di selezione per la progressione economica all'interno delle categorie

3. Nell'ambito della programmazione delle progressioni - effettuata a livello di contrattazione decentrata integrativa, sulla base delle disponibilità finanziarie destinate allo scopo - la selezione viene effettuata tenendo conto degli indicatori ponderati indicati nelle tabelle allegate e del relativo punteggio complessivo per categoria, sino ai valori massimi riportati nelle stesse tabelle.

4. Ai fini dell'applicazione dei punteggi relativi agli indicatori in questione, si precisa che;

- per "formazione certificata e permanente con l'attività svolta" s'intende quella che - a decorrere dalla data d'instaurazione del contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione comunale di Foiano della Chiana - per iniziativa promossa dall'Amministrazione stessa o, comunque, da essa autorizzata, ha comportato il conferimento di incarichi, attività di pubblicazione, di collaborazione, di docenza, di frequenza di convegni, seminari di studio, corsi di formazione, purché con superamento di esami finali. Il tutto, peraltro, riferito alla professionalità sottesa al profilo posseduto;

- per "arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa" - come desumibile dal *curriculum* e/o dalla documentazione presentata per la valutazione dell'esperienza professionale dal dipendente interessato e ferma, comunque, l'esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità - s'intende la capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze;

- per "qualità delle prestazioni individuali", la sommatoria dell'attribuzione dei punteggi corrisposti ai sottocriteri di riferimento nelle rispettive tabelle allegate;

- per "iniziativa" s'intende la capacità di influenzare attivamente gli eventi, senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne;

- per "organizzazione del proprio lavoro" s'intende la capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire i compiti previsti e per raggiungere i risultati prefissati, tenendo conto delle priorità;

- per "disponibilità ai rapporti con gli utenti" s'intende la capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni e agli interlocutori;

- per "capacità di adattamento operativo" s'intende la capacità di cogliere il mutare delle situazioni, dimostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità;

- per "soluzione dei problemi" s'intende l'orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative;

- per "disponibilità ad attività non predeterminate" s'intende la disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità;

- per "orientamento ai risultati e capacità d'innovazione" s'intende la capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti oltreché l'attitudine

ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci;

- nell'anzianità di servizio non deve, in ogni caso, essere computata quella che ha comportato l'applicazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, negli ultimi due anni.

3. La valutazione, tramite la compilazione delle tabelle allegate, è di competenza del responsabile della struttura di assegnazione del dipendente interessato. Per responsabile della struttura s'intende il dipendente cui siano state conferite - per l'assetto organizzativo in cui il dipendente è inserito - le funzioni di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 18.8.2000, n° 267.

4. Nel caso in cui concorrino alla progressione orizzontale economica all'interno della categoria dipendenti titolari delle attribuzioni di cui all'articolo 107 suddetto, la valutazione è operata dal Direttore Generale, se nominato, e - in caso contrario - dal Nucleo di valutazione.

5. Laddove il dipendente risulti assegnato a strutture organizzative diverse, ai fini dell'individuazione del soggetto tenuto alla valutazione opera il criterio della prevalenza temporale. Agli stessi fini, comunque, si precisa che il periodo temporale considerato è quello intercorrente tra l'acquisizione della precedente progressione economica e la decorrenza della nuova alla quale il dipendente concorre. Nel caso in cui il dipendente concorra all'acquisizione della prima progressione economica all'interno della categoria, la decorrenza iniziale del periodo temporale considerato è quella dell'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'Amministrazione Comunale di Foiano della Chiana.

6. Per l'accesso a tutte le progressioni economiche disciplinate dal presente articolo è necessaria un'anzianità minima di sei mesi nella posizione orizzontale immediatamente precedente a quella per cui è prevista la selezione. La selezione maturata in altri enti del comparto contrattuale "Regioni-Autonomie Locali" è equiparata a quella conseguita presso l'Amministrazione comunale di Foiano della Chiana.

7. Il responsabile della struttura esprime la propria valutazione attribuendo un punteggio ad ognuna delle voci contenute nelle tabelle allegate - salvi i casi in cui l'attribuzione di punteggio ad alcuni indicatori non sia demandata, sulla base degli atti d'ufficio, al Servizio Personale - nel rispetto dei valori massimi ad esse attribuibili per ogni singola categoria. Entro 30 giorni dal ricevimento, il responsabile della struttura riconsegna la scheda compilata al responsabile del Servizio "Affari giuridici del personale", dopo averne consegnato copia al dipendente interessato.

8. A parità di punteggio, prevale l'anzianità di servizio complessiva prestata presso l'Amministrazione comunale di Foiano della Chiana.

9. Il dipendente, entro 30 giorni dalla data di presa visione della scheda, può formulare le proprie osservazioni e/o contestazioni al Nucleo di valutazione. Nell'occasione, il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato oppure da persona di sua fiducia. Il Nucleo di valutazione, entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, esprime il proprio parere, che ha valore definitivo. Le decisioni assunte dal Nucleo di valutazione sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 9 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Criteri di selezione per la progressione economica all'interno della categoria B

- formazione certificata e permanente con l'attività svolta. Fino ad un massimo di punti 25;
- arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa. Fino ad un massimo di punti 20;
- qualità delle prestazioni individuali:
 - capacità professionali. Fino ad un massimo di punti 5;
 - capacità di risoluzione dei problemi. Fino ad un massimo di punti 5;
 - impegno lavorativo. Fino ad un massimo di punti 10e, così, fino ad un totale complessivo di punti 20;
- anzianità di servizio nella categoria. Fino ad un massimo di punti 20 (2 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore ai 180 giorni). Ai fini del computo dell'anzianità nella categoria, verrà adottato il criterio delle correlazioni tra attuali categorie di classificazione e previgenti qualifiche funzionali, a norma della tabella allegato C al contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", firmato il 31 marzo 1999;
- anzianità di servizio nella posizione economica precedente. Fino ad un massimo di punti 20 (2 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a 180 giorni);
- titoli di studio:
 - diploma di istruzione di secondo grado, intendendo per tale quello conseguito a conclusione di corsi di studi di durata biennale o triennale, per il cui accesso è richiesto il possesso della licenza di scuola media inferiore: punti 2
 - diploma di scuola secondaria superiore: punti 3
 - diploma di laurea (vecchio ordinamento): punti 6
 - diploma universitario o laurea triennale (nuovo ordinamento): punti 5
 - diploma di laurea specialistica o magistrale (nuovo ordinamento): punti 6.

Criteri di selezione per la progressione economica all'interno della categoria C

- formazione certificata e permanente con l'attività svolta. Fino ad un massimo di punti 20;
- arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa. Fino ad un massimo di punti 25;
- qualità delle prestazioni individuali:
 - capacità di risoluzione dei problemi. Fino ad un massimo di punti 5;
 - iniziativa personale e capacità propositiva. Fino ad un massimo di punti 5;
 - capacità d'adattamento all'introduzione di novità metodologiche e tecniche. Fino ad un massimo di punti 10e, così, fino ad un totale complessivo di punti 20;
- anzianità di servizio nella categoria. Fino ad un massimo di punti 15 (1,5 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore ai 180 giorni). Ai fini del computo dell'anzianità nella categoria, verrà adottato il criterio delle correlazioni tra attuali categorie di classificazione e previgenti qualifiche funzionali, a norma della tabella allegato C al contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle "Regioni-Autonomie Locali", firmato il 31 marzo 1999;
- anzianità di servizio nella posizione economica precedente. Fino ad un massimo di punti 15 (1,5 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a 180 giorni);
- titoli di studio:
 - diploma di laurea (vecchio ordinamento): punti 6
 - diploma universitario o laurea triennale (nuovo ordinamento): punti 5
 - diploma di laurea specialistica o magistrale (nuovo ordinamento): punti 6.

Criteria di selezione per la progressione economica all'interno della categoria D

- iniziativa. Fino ad un massimo di punti 20;
- organizzazione del proprio lavoro. Fino ad un massimo di punti 15;
- disponibilità ai rapporti con gli utenti. Fino ad un massimo di punti 20;
- capacità di adattamento operativo. Fino ad un massimo di punti 20;
- soluzione dei problemi. Fino ad un massimo di punti 25;
- disponibilità ad attività non predeterminate. Fino ad un massimo di punti 15;
- orientamento ai risultati e capacità d'innovazione. Fino ad un massimo di punti 20.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La FP. CGIL, il S.U.L.P.M. e la R.S.U sottoscrivono il presente C.C.I.A. per senso di responsabilità verso i lavoratori del Comune di Foiano, che così riceveranno le quote di salario accessorio legate alla produttività nel più breve tempo possibile.

Resta intera la non soddisfazione per il mancato accoglimento delle proposte avanzate dalla FP. CGIL e dalla R.S.U., con particolare riferimento alle progressioni orizzontali contenute nella piattaforma rivendicativa.

Le richieste contenute nella piattaforma sopra richiamata restano valide per la contrattazione relativa all'anno 2009, che ci aspettiamo di poter iniziare immediatamente dopo l'insediamento della nuova Amministrazione.

CRITERI PER L'EROGAZIONE AI DIPENDENTI DEI SERVIZI DEMOGRAFICI DEGLI INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE AI COMUNI COL DECRETO LEGISLATIVO 6.2.2007, N° 30.

L'anno 2009, il giorno 19 novembre, alle ore 16,30, a Foiano della Chiana, presso la Sala delle adunanze consiliari, si sono riunite le delegazioni trattanti la contrattazione decentrata integrativa.

Sono presenti:

- ❖ per la delegazione di parte pubblica:
il Presidente, dr.ssa Stefania Necco, Segretario Generale e Direttore Generale del Comune, autorizzata dalla Giunta Comunale alla sottoscrizione definitiva del presente contratto con deliberazione n° 141 del 21.10.2009;
- ❖ per la delegazione di parte sindacal, esecutivae:
Catia Dringoli (R.S.U.);
Lorenzo Farnetani (R.S.U.);
Roberto Mencarelli (S.U.L.P.M.).

Oggetto dell'incontro è la discussione e la definizione dei criteri per l'erogazione ai dipendenti degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni assegnate ai Comuni col decreto legislativo 6.2.2007, n° 30.

PREMESSO

che l'articolo 2, comma 11, della legge 24.12.2007, n° 244, ha assegnato un contributo di Euro 10.000.000,00 in favore delle amministrazioni comunali, per l'attuazione della Direttiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, di cui al decreto legislativo 6.2.2007, n° 30;

che il Decreto Ministeriale 20.4.2008 ha approvato le modalità d'accesso al fondo ed i relativi criteri di ripartizione;

che con circolare 30.4.2008, n° 3413, il Ministero dell'Interno ha dato avvio al censimento delle pratiche effettivamente elaborate dai Comuni per l'attribuzione del contributo in parola;

che, da ultimo, con circolare del Ministero dell'Interno 28.11.2008, n° 17/2008, sono stati comunicati gli esiti della ripartizione del contributo;

CONSIDERATO

che la misura del contributo erogato al Comune di Foiano della Chiana per l'attuazione degli adempimenti in narrativa è pari a complessivi Euro 5.485,33, relativamente al periodo compreso tra il 10.4.2007 e il 10.4.2008;

che la quota corrispondente al 40% del contributo di cui sopra (Euro 2.194,14) è stata iscritta in bilancio in aggiunta allo speciale fondo per la formazione e l'aggiornamento professionale delle risorse umane, di cui all'articolo 23 del C.C.N.L. dell'1.4.2009;

che la quota corrispondente al 60% del ripetuto contributo (Euro 3.291,19) è stata iscritta in bilancio e occorre provvedere alla definizione dei criteri di ripartizione fra i dipendenti che hanno effettivamente svolto le funzioni connesse all'attuazione del decreto legislativo 6.2.2007, n° 30;

che l'incentivo di cui trattasi confluisce nelle risorse di cui alla lettera k) dell'articolo 15 del C.C.N.L. dell'1.4.2009, in quanto risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina del successivo articolo 17;

VISTI

il decreto legislativo 6.2.2007, n° 30;

l'articolo 2, comma 11, della legge 24.12.2007, n° 244;

il Decreto Ministeriale 20.4.2008;
gli articoli 4, 5, 15 e 17 del C.C.N.L. dell'1.4.1999;

DATO ATTO

che la definizione dei criteri di ripartizione dell'incentivo costituisce materia che richiede tempi diversi di negoziazione rispetto al contratto decentrato integrativo;

le parti convengono e stipulano quanto segue:

ARTICOLO 1

L'importo di Euro 2.194,14, pari al 40% del contributo complessivo erogato, viene destinato alla formazione del personale dei Servizi Demografici, sulla base delle esigenze rappresentate dal responsabile dell'area d'organizzazione in cui i suddetti servizi sono inclusi.

ARTICOLO 2

L'importo di Euro 3.291,19, pari al 60% del contributo complessivo erogato, viene destinato a titolo di incentivo agli operatori dei servizi demografici che hanno effettivamente svolto le nuove funzioni attribuite ai comuni.

ARTICOLO 3

Il criterio di ripartizione fra gli operatori individuati ai sensi del precedente articolo 2 è il seguente: l'importo spettante è ripartito in parti uguali fra gli addetti che operano direttamente per lo svolgimento delle funzioni afferenti il decreto legislativo 6.2.2007, n° 30.

ARTICOLO 4

La comunicazione nominativa dei dipendenti beneficiari dell'incentivo sarà effettuata dal responsabile dell'area d'organizzazione in cui i Servizi Demografici sono inseriti.

ARTICOLO 5

Il presente accordo costituisce integrazione al vigente contratto decentrato integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

F.to Stefania Necco

F.to Lorenzo Farnetani

F.to Catia Dringoli

F.to Roberto Mencarelli.