



## COMUNE DI MONTOPOLI IN VAL D'ARNO

Via Francesco Guicciardini n° 61 - 56020 - Montopoli in Val d'Arno (PI) - tel. 0571/44.98.37  
Internet: www.comune.montopoli.pi.it e-mail: montopoli.uo.personale@leonet.it fax: 0571/466327

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI MONTOPOLI IN VAL D'ARNO

A seguito della deliberazione n. 82 del 14/06/2006, con la quale la Giunta Comunale di Montopoli in Val d'Arno, acquisito il parere del Collegio dei Revisori di Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, espresso in senso favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo integrativo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, il giorno 15/06/2006 presso la Residenza Municipale del Comune di Montopoli in Val d'Arno, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente Il Segretario Generale Dott. Fabrizio Petruzzi

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario Dott.ssa Carla Benedetti

Il Responsabile del Settore Amministrativo Dott. Michele Valori

Il Responsabile del Settore Patrimonio ed OO.PP. Geom. Gino Benvenuti

Il Responsabile del Settore Polizia Municipale Dott. Sergio Bedessi

la delegazione sindacale Territoriale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL \_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL \_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale Territoriale U.I.L. \_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale Territoriale S.U.L.P.M. \_\_\_\_\_

Le R.S.U.:

Fulceri Massimo

Arzilli Etelbo

Stefano Lotti

Maioli Marta

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato del Comune di Montopoli in Val d'Arno

## ART. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Montopoli in Val d'Arno.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatte salve le disposizioni specifiche per i singoli istituti.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (di somministrazione a tempo determinato) le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Il termine finale di efficacia del presente contratto è fissato al 31.12.2006.

Alla scadenza come sopra indicata lo stesso continuerà ad avere applicazione sino alla stipula del nuovo CID.

## ART. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## ART. 3 Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per gli anni 2005 e 2006 è quello risultante dalle tabelle riportate dal presente articolo.

Le parti precisano che nella determinazione del fondo come di seguito articolato sono stati applicati gli incrementi derivanti dalle seguenti disposizioni:

- art.32 del CCNEL del 22/01/2004, (incremento dello 0,62% più lo 0,50% del monte salari anno 2001)
- art. 4, commi 1 e 2 ipotesi di CCNL 08/02/2006 (incremento dello 0,50% più lo 0,30% del monte salari anno 2003)

1. Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti:

<b>RISORSE DECENTRATE STABILI</b>		<b>2005</b>	<b>2006</b>
Art. 14, comma 4 CCNL 1/4/99	riduzione del 3% dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario	170,43	170,43
Art. 15, comma 1, lett. A	fondi di cui all'art. 31, comma 2, lett. b,c,d,e del CCNL 95	61.437,45	61.437,45
Art. 15, comma 1, lett. B	eventuali risorse aggiuntive destinate nel 1998 al trattamento econ.accessorio art.32 CCNL 6/7/95 e art.3 CCNL 16/7/96		
Art. 15, comma 1, lett. C	eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998		
Art. 15, comma 1, lett. F	risparmi applicazione art.2 c.3 D. Lgs 165/01		
Art. 15, comma 1, lett. G	risorse già destinate al LED per l'anno 1998	11.267,02	11.267,02
Art. 15, comma 1, lett. H	risorse destinate alla corresponsione indennità di cui art.37 comma 4 CCNL 6/7/95		
Art. 15, comma 1, lett. I	eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale		
Art. 15, comma 1, lett. J	pct. Dello 0,52 sul monte salari 1997	7.403,73	7.403,73
Art. 15, comma 1, lett. L	trattamento economico accessorio personale trasferito altri enti del comparto per processi di decentramento		
Art. 15, comma 5	Attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00	0,00
Art. 4, commi 1 e 2 CCNL 5/10/01	1,1% monte salari 1999 (L. 32103049) + R.i.a. personale cessato	22.807,90	23.187,25
Art.32 comma 1 CCNEL 22/01/2004	incremento dall'anno 2003 dello 0,62% monte salari anno 2001	11.655,94	11.655,94
Art.32 comma 2 CCNEL del 22/01/2004	ulteriore incremento dall'anno 2003 dello 0,50% monte salari anno 2001 (rapportato spesa personale <39% entrate correnti)	9.399,95	9.399,95
Art.33 comma 5 CCNEL del 22/01/2004 (incr.le)	riacquisizione quote di indennità comparto per personale cessato e non sostituito	2.882,88	2.812,32
Art.4 comma 1 CCNL del 8/2/2006	Incremento dello 0,5% monte salari anno 2003 a valere per l'anno 2006		6.720,15
<b>TOTALE PARZIALE</b>		<b>127.025,30</b>	<b>134.054,24</b>
<b>FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b>		52.938,24	81.383,29
		<b>74.087,06</b>	<b>52.670,95</b>

2. Risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti:

Art. 15, comma 1, lett. D	attuazione art.43 legge 449/1997			
Art. 15, comma 1, lett. E	Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale		441,00	0,00
Art. 15, comma 1, lett. K Art.4 commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001	L. 109, risorse istat, incentivi recupero evasione ici, piano educativo zonale, etc.		30.039,71	30.039,71
Art. 15, comma 1, lett. M	economie straordinario 2003-2004		545,94	0,00
Art. 15, comma 2	1,2% sul monte salari 1997		17.085,54	17.085,54
Art. 4 comma 2 CCNL 8/2/2006	Fino ad un max dello 0,3% monte salari anno 2003 a valere per l'anno 2006			4.032,09
Art. 15, comma 5	attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni correlati ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio	Pratiche di condono	8.000,00	0,00
		Adeguamento strumenti urbanistici	10.000,00	0,00
		Polizia Municipale	9.000,00	0,00
		Orario apertura farmacia	3.000,00	0,00
		Ragioneria	1.000,00	0,00
		Personale	2.000,00	0,00
		Campi solari	1.800,00	0,00
		Città di Montopoli	500,00	0,00
		Consiglio Comunale	500,00	0,00
		Gonfaloniere	500,00	0,00
		Recupero crediti mensa e trasporto	1.000,00	0,00
		Supporto area amm.va dei servizi associati	500,00	0,00
Art. 17 CCNL 01/04/1999	Attività disagiata personale Cat. A, B e C. Sostituzione pulministi.		1.000,00	1.000,00
Economie programmate anni precedenti	Economie programmate anno precedente		10.244,03	34.944,92
Economie anni precedenti	Economie derivanti, Prod., Ind. Res.U.O, Turno ecc.2003-2004		10.723,63	0,00
Economie anni prec. progetti	Economie Progetti		10,15	0,00
<b>TOTALE PARZIALE</b>			<b>107.890,00</b>	<b>87.102,26</b>
<b>TOTALE (Risorse stabili + Risorse variabili)</b>			<b>181.977,06</b>	<b>139.773,21</b>

VOCI DA DETRARRE

Art. 19, comma 1	oneri derivanti dalla riclassificazione VV.UU, ai sensi del CCNL 31/03/99	934,50	934,50
Art. 7, comma 1	risorse già destinate al LED per l'anno 1998		
Art.11,comma 2 Contratto Integrativo Decentrato 1999/2001	salario accessorio al personale ATA	6.136,23	6.136,23
Art.11,comma 2 Contratto Integrativo Decentrato 1999/2001	salario accessorio al personale servizi cimiteri	1.291,70	1.291,70
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		<b>173.614,63</b>	<b>131.410,78</b>

3. Le parti convengono che le risorse, come sopra individuate, verranno utilizzate come di seguito indicato.

	<b>VOCI SALARIO ACCESSORIO</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
	Indennità di turno, rischio, maneggio valori e maggiorazione oraria	24.300,00	26.621,07
	Indennità di responsabilità ex art. 17 comma 2 lett.f e Indennità preposto D.Lgs. n.626/1994	13.200,00	16.000,00
	Pratiche di condono	8.000,00	0,00
	Adeguamento strumenti urbanistici	10.000,00	0,00
	Polizia municipale	9.000,00	0,00
	Orario apertura farmacia	3.000,00	0,00
	Ragioneria	1.000,00	0,00
	Personale	2.000,00	0,00
	Campi solari	1.800,00	0,00
	Città di Montopoli	500,00	0,00
	Consiglio Comunale	500,00	0,00
	Gonfaloniere	500,00	0,00
	Recupero crediti mensa e trasporto	1.000,00	0,00
	Supporto all'area amministrativa dei servizi associati	500,00	0,00
	Art.17 CCNL01/04/99 Attività disagiata personale A,B e C	1.000,00	1.000,00
	Destinazione art.15 comma 1, lettera K	30.039,71	30.039,71
	Reperibilità: stato civile e protezione civile	380,00	10.800,00
	Indennità di comparto	30.150,00	30.150,00
	Indennità art.36 comma 2 CCNL 2004	1.800,00	1.800,00
	Produttività individuale	0,00	15.000,00
	Economie programmate	34.944,92	0,00
	<b>TOTALE</b>	<b>173.614,63</b>	<b>131.410,78</b>

Dette risorse finanzieranno gli istituti economici disciplinati nei seguenti articoli.

**ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.**

Le risorse destinate alle progressioni economiche all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22/01/2004 sono quantificate in un importo pari ad € 3.681,45 per l'anno 2005 e € 32.126,50 per l'anno 2006.

Per effetto delle progressioni già perfezionate, l'importo del Fondo destinato a tale finalità risulta pertanto essere pari ad € 52.938,24 per l'anno 2005 e ad € 81.383,29 per l'anno 2006.

**ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

Tali indennità vengono attribuite nell'importo massimo contrattualmente previsto di €300 annui lordi per ciascuna categoria di dipendenti con la qualifica di: Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale di Anagrafe, Ufficiale Elettorale, addetti all'URP, Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario, purché non titolari di Posizione Organizzativa.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Tipologia di responsabilità</b>	<b>n. dipendenti interessati</b>	<b>Compenso individuale</b>	<b>Somma prevista</b>
Ufficiale di stato civile e anagrafe	2	300,00	600,00
Ufficiale elettorale	1	300,00	300,00
Addetti all'URP	2	300,00	600,00
Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario	1	300,00	300,00
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>		<b>1.800,00</b>

Per ciascun dipendente non titolare di posizione organizzativa cui è affidata, con le modalità e le funzioni stabilite dal Regolamento degli Uffici e Servizi, la responsabilità di Unità Operativa, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01/04/1999, è corrisposta un'indennità annua di responsabilità per un importo compreso tra i limiti minimi e massimi stabiliti a livello di contrattazione nazionale. La quantificazione individuale di ciascuna indennità è rimessa alla valutazione dell'Ente in relazione alle specifiche attività svolte dal Responsabile dell'Unità Operativa.

Viene confermata l'indennità al preposto ai sensi del D.Lgs.626/94 del settore Tecnico nell'importo di € 450,00 annui e del Palazzo Comunale nell'importo di € 350,04 per gli anni 2005 e 2006.

## **ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, REPERIBILITA' E MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.**

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (squadre esterne, addette alla cucina e autisti scuolabus);
  - è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili a persona (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- competete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

2. L'indennità di **turno** è attribuita al personale del servizio di Polizia Municipale, della Farmacia Comunale e del Servizio Spazzamento meccanizzato strade e pulizia aree pubbliche, in applicazione della disciplina dell'art. 22 del CCNL del 14.09.2000.

3. L'indennità giornaliera di **maneggio valori**, oltre che al dipendente a cui è affidato l'incarico di Economo Comunale è attribuita anche al dipendente cui è affidata la Responsabilità dell'U.O. Farmacia; essa è quantificata in € 1,03 giornaliera per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti al servizio.

4. L'indennità di **reperibilità** è prevista per il servizio di Pronto intervento per lo Stato Civile e per il servizio di Pronto intervento per Protezione Civile a partire dalla sua concreta istituzione ed attivazione. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art.11 del CCNL del 05/10/2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili;
- quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo l'orario assegnato;
- frazionabile in misura non inferiore a quattro ore, ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Verrà assicurata la rotazione tra i dipendenti addetti al servizio di protezione civile e ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di 6 volte al mese.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

5. L'indennità per **orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

## **ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE IN RELAZIONE A SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI.**

A decorrere dal 01/01/2005 viene stabilita, ai sensi dell'art.17 del CCNL del 01/04/1999, un'indennità al personale di categoria B, che si trovi a dover effettuare sostituzioni nell'ambito del servizio scuolabus. Le situazioni di disagio derivano dall'occasionale mutamento dell'articolazione di orario e di prestazione lavorative richiesto ai dipendenti interessati. L'indennità di cui al presente articolo viene stabilita nella misura complessiva indicata nella tabella 3 che verrà ripartita a fine anno, tra il personale interessato da dette sostituzioni.

## **ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono così disciplinate:

**a) Produttività individuale.** Fermo restando la definizione del sistema permanente per la valutazione della produttività individuale di cui al successivo art.11, le parti concordano che per l'anno 2005 non vengono destinate risorse per la valutazione individuale dei livelli di produttività raggiunta mentre per l'anno 2006 vengono destinati a tal fine € 15.000,00.

**b) Produttività collettiva e/o individuale per progetti finalizzati.** Le risorse risultanti dalla tabella 3 (Impieghi) dell'art.3, che sono destinate a finanziare progetti e complessi di attività che rivestono un carattere di qualificazione, miglioramento ed implementazione dei servizi resi, verranno riconosciute secondo il seguente iter:

- Entro il limite massimo di spesa destinato ai progetti finalizzati, viste le proposte presentate dai Responsabili di Settore, la Giunta Comunale approva con deliberazione i progetti finalizzati relativi all'anno di riferimento. Allo scopo i Responsabili di Settore trasmettono le proprie proposte all'Assessore al Personale. Le parti si danno reciprocamente atto che i progetti finalizzati relativi all'anno 2005 ed individuati nella Tabella 2 dell'art.3 sono stati approvati dalla Giunta Comunale con deliberazione n.163 del 28/12/2005.

- Ogni progetto finalizzato deve avere uno scopo preciso da raggiungere in un tempo definito ed i suoi effetti devono essere verificabili in maniera non equivoca.

- Il progetto proposto deve essere sottoscritto sia dal responsabile del settore che da tutti i partecipanti quale atto di assunzione di responsabilità circa il rispetto dei tempi, delle modalità, del raggiungimento dell'obiettivo prefissato e dell'attività da porre in essere.

- I progetti devono conformarsi ad un modello standard, contenente i seguenti elementi: a) oggetto e finalità del progetto; b) modalità di realizzazione; c) responsabile di settore di riferimento; d) nominativi dei dipendenti partecipanti; e) durata; f) costo

- Durante lo svolgimento del progetto, il Responsabile di Settore può proporre, motivandola, l'eventuale sostituzione di quei dipendenti la cui limitata partecipazione e/o insufficiente impegno nel lavoro impediscano il raggiungimento degli obiettivi entro il termine prefissato.

- Il progetto può essere modificato o revocato dalla Giunta Comunale per motivate esigenze;

- Il Responsabile del Settore di riferimento provvede alla liquidazione degli incentivi previa informativa alla Giunta Comunale ed al Nucleo di Valutazione circa il lavoro svolto. Il pagamento ha luogo ad obiettivo esaurito e comunque non prima del raggiungimento del 80% di esso. In caso di non completo raggiungimento dell'obiettivo, la liquidazione può avvenire in misura proporzionale ai risultati conseguiti e all'attività svolta.



**ART. 9 DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL CONCORSO AI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DA PARTE DI COLORO CHE FRUISCONO DI INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI NORMATIVE**

Le parti concordano che al fine di realizzare obiettivi di equità nel riconoscimento dei compensi legati alla produttività individuale, i dipendenti che, nel corso di ciascun anno di riferimento, beneficiano di incentivi dipendenti da specifiche disposizioni normative (incentivi per progettazioni, per attività in materia tributaria, per attività in materia statistica, ecc.) concorreranno alla ripartizione del fondo per la produttività, a seguito della valutazione annuale, in misura non superiore al 50%, rispetto al personale del Comune che non fruisce dell'applicazione delle predette disposizioni normative, a condizione che gli incentivi di cui sopra ammontino in ragione di anno ad una misura superiore ad € 500,00 oltre oneri previdenziali per dipendente.

**Art. 10 RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE**

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario stanziato per l'anno 2005.

<b>Descrizione spesa</b>	<b>Importo 2005</b>	<b>Importo 2006</b>
A) Risorse decentrate stabili	€ 127.025,30	€ 134.054,24
B) Risorse decentrate variabili	€ 107.890,00	€ 87.102,26
C) <i>Tot. costo contrattaz. decentrata</i>	<i>€ 173.614,63</i>	<i>€ 131.410,78</i>
D) Fondo Lavoro straordinario	€ 5.345,28	€ 5.345,28
<b>C) + D) Totale generale</b>	<b>€ 178.959,91</b>	<b>€ 136.756,06</b>

**ART. 11 SISTEMA PERMANENTE PER LA GESTIONE DEGLI INCENTIVI FINALIZZATI A PREMIARE LA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

Il sistema permanente per la gestione degli incentivi finalizzati a premiare la produttività individuale ed il miglioramento dei servizi riguarda tutto il personale dipendente del Comune di Montopoli in Val d'Arno, non incaricato della responsabilità di P.O.

Per il personale a tempo determinato, il riconoscimento di eventuali incentivi economici deve essere proporzionalmente commisurato al periodo di svolgimento dell'attività lavorativa presso l'ente.

Ferma restando la necessità ed inderogabilità di un costante confronto tra i Responsabili di Posizioni Organizzative ed i propri collaboratori, i primi procedono alla valutazione del personale, mediante l'utilizzo delle schede di valutazione conformi al fac simile allegato su. ALL: A al presente contratto, due volte all'anno, anche nell'intento di agevolare un rapporto valutatore-valutato teso alla migliore possibile oggettività della valutazione:

- una intermedia, entro il 30 giugno, le cui risultanze sono comunicate al dipendente;
- una finale, entro il 30 gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione;

L'Ufficio personale, sulla base delle risultanze della valutazione finale (gennaio dell'anno successivo) provvede alla conseguente liquidazione mediante un sistema

proporzionale di impiego delle risorse disponibili, tenendo conto che, in caso di valutazione insufficiente, nessun incentivo verrà corrisposto.

La valutazione è da intendersi sufficiente e dunque atta a perfezionare il diritto del dipendente alla percezione degli incentivi per la produttività individuale, qualora il punteggio conseguito sia pari o superiore, in termini percentuali, al 60% del massimo attribuibile.

E' consentito al dipendente richiedere, in forma scritta, al soggetto autore della valutazione eventuali osservazioni e/o chiarimenti sulla stessa, cui andrà dato riscontro con identica forma, obbligatoriamente, entro 20 giorni dal ricevimento delle osservazioni da parte dello stesso soggetto responsabile della valutazione.

## **ART. 12 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.**

La progressione economica orizzontale riguarda esclusivamente il personale dipendente assunto a tempo indeterminato.

Essa si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6.

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999, lo strumento valutativo recante i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie è rappresentato dalle schede di valutazione allegate sub. ALL. n. B al presente Contratto.

La valutazione del personale non incaricato della responsabilità di P.O. spetta ai responsabili di settore, mentre quella dei Responsabili di P.O. spetta al Nucleo di Valutazione dell'Ente, conformemente ai criteri approvati da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n.104 del 29/06/2005.

I requisiti di accesso al meccanismo delle progressioni orizzontali dovranno essere posseduti alla data del 31 dicembre di ciascun anno oggetto di valutazione; essi sono:

- Permanenza sulla posizione di accesso di almeno n. 2 (due) anni di anzianità di servizio;
- Permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale di almeno 1 anno per le categorie A, B e C;
- Permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale di almeno n. 2 anni per la categoria D.
- Il criterio dell'anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto.
- Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata

Prima della formale approvazione della graduatoria, la scheda di valutazione viene trasmessa singolarmente a ciascun dipendente da parte del Responsabile competente

alla valutazione (Responsabile P.O. o Segretario Comunale) affinché sulla stessa possano essere espresse eventuali osservazioni. Lo stesso valutatore riscontrerà le predette osservazioni, potendo, in tale sede, confermare o modificare la propria valutazione.

Il perfezionamento della progressione economica orizzontale a favore del dipendente avverrà qualora l'esito della valutazione comporti il conseguimento di un punteggio pari o superiore, in termini percentuali, al 75% del massimo punteggio attribuibile.

Nell'ambito delle risorse disponibili destinate alla progressione orizzontale, la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito, in termini percentuali, il punteggio più alto.

A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Sulla base delle risultanze del sistema di valutazione come sopra indicato e nei limiti della spesa annualmente destinata a tale scopo, l'elenco delle progressioni economiche orizzontali da effettuare, è approvato con determinazione del Segretario Comunale su proposta del Responsabile dell'U.O. Personale, previa informativa alla Giunta Comunale. La determinazione è trasmessa per conoscenza al Nucleo di Valutazione.

L'Ufficio Personale dell'ente provvederà di conseguenza alla liquidazione degli importi spettanti, nonché al nuovo inquadramento economico.

In considerazione della nuova introduzione del sistema di valutazione di cui al presente articolo le parti precisano che la valutazione, ai fini del perfezionamento delle progressioni orizzontali relative ai periodi precedenti alla data di sottoscrizione del presente contratto, avverrà avvalendosi del sistema e delle procedure valutative già disciplinate dal precedente contratto integrativo decentrato sottoscritto in data 21/05/2001.

Le parti concordano che, sulla base delle risorse destinate alle progressioni orizzontali, come risultanti dalla tabella 1 dell'art.3, l'Amministrazione Comunale provvederà ad avviare nel corso dell'anno 2006 il processo valutativo del proprio personale dipendente che abbia maturato i requisiti di accesso al meccanismo delle progressioni orizzontali alla data del 31/12/2005.

Le parti concordano altresì che le progressioni economiche orizzontali che verranno a perfezionarsi a seguito del predetto processo di valutazione avranno le seguenti decorrenze:

- per il personale inquadrato nelle categorie B e C: decorrenza giuridica ed economica della progressione 01/11/2005,
- per il personale inquadrato nella categoria D: decorrenza giuridica ed economica della progressione 01/07/2006,

## **ART. 13 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

L'Ente nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, corsi di formazione, riqualificazione e di aggiornamento professionale.

Le parti si impegnano a contrattare i programmi formativi, definendo le priorità.

I piani formativi dovranno prevedere i tempi di inizio e di fine, potranno essere progettati in forma di aggiornamento professionale, aggiornamento o formazione al ruolo da ricoprire.

La somma destinata ai progetti formativi non utilizzata nell'esercizio finanziario di riferimento è vincolata al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

Gli eventuali corsi potranno prevedere presenze obbligatorie documentate e verifica finale al fine della loro utilizzazione nei processi di progressione orizzontale e/o verticale.

I corsi di formazione si effettueranno, di norma, al di fuori del normale orario di lavoro.

E' da intendersi parte integrante delle attività formative, la partecipazione del personale a corsi organizzati da enti pubblici o privati durante l'orario di lavoro autorizzata dall'Amministrazione nonché la messa a disposizione del personale di strumenti e/o ausili atti al miglioramento del bagaglio professionale.

#### **ART. 14 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Le parti convengono sui seguenti criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro:

##### **A) PERMESSI BREVI SENZA AUTORIZZAZIONE SCRITTA**

Al fine di agevolare particolari esigenze personali del dipendente ed in aggiunta ai permessi brevi di cui all' art.20 del C.C.N.L. 95 tuttora vigente l'Ente consentirà di potersi allontanare dal posto di lavoro per un tempo limitato a non oltre 30 minuti nel corso della giornata lavorativa (con bollatura differenziata e con recupero entro il mese successivo), con comunicazione solo verbale al Responsabile di Settore. Il recupero avrà luogo in accordo con il Responsabile del Settore.

##### **B) ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO**

L'orario di lavoro per i soggetti che effettuano già la prestazione in tale modo rimarrà articolata su cinque giorni lavorativi con due rientri pomeridiani che potranno subire una variazione in modo da uniformare il Comune di Montopoli in Val d'Arno alla maggioranza degli altri enti. La modifica dovrà comunque essere introdotta con anticipo in modo da rendere possibile un graduale adattamento del personale dipendente.

La flessibilità oraria per l'entrata in servizio, sia antimeridiana che pomeridiana, è fissata in 30 minuti . Deve in ogni caso essere garantita l'apertura degli uffici al pubblico negli orari stabiliti.

I Responsabili di Settore potranno autorizzare orari diversi per particolari esigenze del servizio, con propri atti adeguatamente motivati che dovranno essere comunicati ai soggetti interessati (Sindaco, Vice Sindaco, Assessori, Direttore Generale, Ufficio Personale, U.R.P. etc.). Anche in questo caso la modifica dovrà essere introdotta con anticipo in modo da garantire una adattabilità alle esigenze proprie del personale dipendente.

#### **ART. 15 SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Nei servizi pubblici essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- i responsabili del funzionamento dei singoli uffici e servizi in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove è possibile;

- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove è possibile;

- durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale;

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06.07.1995 e alla Legge n. 146/90, così come modificata dalla Legge n. 82/2000.

#### **ART. 16 DISPOSIZIONE FINALE.**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi non in contrasto con le disposizioni dettate dal presente contratto o nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente:

<b>NOME</b>	<b>COGNOME</b>	<b>Profilo Professionale ed inquadramento</b>

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Punteggio attribuito</b>	<b>Descrizione/motivazione sommaria</b>
Risultati conseguiti	Cat A 20 Cat B 30 Cat C 40 Cat D 60		
Impegno profuso	Cat A 30 Cat B 30 Cat C 20 Cat D 10		
Qualità prestazione individuale resa	Cat A 50 Cat B 40 Cat C 40 Cat D 30		
<b>Totale</b>	<b>Punti 100</b>		

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE  
CATEGORIA DI APPARTENENZA: A /B1 / B3**

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

**Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. \_\_\_\_ alla Pos.Econ. \_\_\_\_**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Punteggio attribuito</b>	<b>Descrizione/motivazione sommaria</b>
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	10	_____	
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili	25	_____	
Precisione ed attenzione nello svolgimento della prestazione lavorativa	20		
Livello di iniziativa personale	10	_____	
Flessibilità nello svolgimento delle prestazioni richieste	20	_____	
Rapporti interno/esterno	15	_____	
<b>TOTALE</b>	<b>Punti 100</b>	<b>Punti _____</b>	

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Settore \_\_\_\_\_

Per presa visione: Il Dipendente \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
**CATEGORIA DI APPARTENENZA: C**

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

**Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. \_\_\_\_ alla Pos.Econ. \_\_\_\_**

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito	Descrizione/ motivazione sommaria
Livello di precisione nello svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	15	____	
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili	20	____	
Livello di iniziativa personale	15	____	
Rapporti interno/esterno	20	____	
Arricchimento professionale, realizzato sia su iniziativa dell'A.C., sia di iniziativa individuale	15	____	
Orientamento alla soluzione dei problemi	15	____	
<b>TOTALE</b>	<b>Punti 100</b>	<b>Punti</b> ____	

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Settore \_\_\_\_\_

Per presa visione: Il Dipendente \_\_\_\_\_



**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
**CATEGORIA DI APPARTENENZA: D**

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

**Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. \_\_\_\_ alla Pos.Econ. \_\_\_\_**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Punteggio attribuito</b>	<b>Descrizione/motivazione sommaria</b>
Padronanza dei processi amministrativi anche in relazione al grado di efficienza nell'impiego delle risorse disponibili	20	____	
Rapporti interno/esterno anche in relazione alla capacità di coinvolgimento dei collaboratori ed esercizio del potere di delega	15	____	
Arricchimento professionale, realizzato sia su iniziativa dell'A.C., sia di iniziativa individuale	15	____	
Orientamento ai risultati e capacità di risoluzione dei problemi anche in relazione alla capacità di proposizione di soluzioni possibili	25	____	
Grado di autonomia e responsabilità	25	____	
<b>TOTALE</b>	<b>Punti 100</b>	<b>Punti</b>	

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Settore \_\_\_\_\_

Per presa visione: Il Dipendente \_\_\_\_\_