



COMUNE DI LODI

Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo – servizio personale

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMUNE DI LODI PER IL QUADRIENNIO
NORMATIVO 2002- 2005.
ANNUALITA' ECONOMICA 2004**

L'anno 2005 addì, 29 giugno tra la

Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente; f.to DEMURO dott. Giuseppe –direttore generale
Componenti: f.to LUNA dott.Loris – dirigente - Ornella CIRTOLI istruttore direttivo

Delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

f.to: Saccomani Luca, Cattaneo Francesco, Abbà Maristella, Uggè Caterina, Cattaneo Mariateresa, Rugginenti Antonella, Mirco Donatella

Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL/FP

CISL/FPS

UIL/FPL

Castellone Massimiliano

CONFSAL

FIADEL –CISAL /C.S.A.

Dordoni Giancarlo

E' stato sottoscritto il seguente CCDI

ART. 1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA.

Il C.D.D.I. si applica al personale non dirigente del Comune di Lodi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il periodo di riferimento per la disciplina del contratto, viene indicato nel quadriennio 1 gennaio 2002-31 dicembre 2005 e la decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCDI, è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004; viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Il contratto decentrato, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999)

Si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;

- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

ART. 2. CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con la RSU e le OO.SS.

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio e posizioni caratterizzate da altro grado di responsabilità e professionalità (artt. 8,9 e 10 CCNL del 31.3.1999);
- produttività, iniziando una attività di valutazione delle prestazioni, dando riconoscimento al contributo individuale volto al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004) con i criteri individuati all'art. 5.

Nel caso si manifesti una non sufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi di cui all'art. 37 del CCNL 22.1.2004, se previsti. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS..

La quota di risorse "eventuali e variabili", per gli anni successivi al 2004, sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e oggetto di apposito confronto con le OO.SS..

Di seguito viene evidenziato la quantificazione dei due distinti fondi:

- a) fondo risorse decentrate stabili (art. 31/ 2°c CCNL 22.1.2004);
- b) fondo risorse decentrate variabili (art. 31 /3°c CCNL 22.1.2004)

Per quanto riguarda l'incremento delle risorse decentrate l'art. 32 del CCNL del 22.01.2004 prevede che:

Il fondo stabile di cui sopra è incrementato dal 2003 di un importo pari allo 0,62% del monte salari riferito al 2001 (esclusa la dirigenza).

L'ulteriore aumento dello 0,50% sempre dal 2003 ricorre laddove il rapporto spesa personale/entrate correnti sia inferiore al 39%.

Tabella A

Fondo risorse decentrate stabili –

Art. 31 comma 2 – CCNL 2004

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
ART. 14 co. 4	1/4/1999	Riduzione del fondo del lavoro straordinario	€ 2.791,00
ART. 15 co. 1 lett. a	1/4/1999	Ammontare 1998 fondo Art. 31 CCNL 6.7.95 e successive modifiche ed integrazioni, escluso straordinario - incrementato con la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dell'articolo 31 – comma 2 – del CCNL (6.7.1995), già destinate al personale delle ex qualifiche 7 [^] ed 8 [^] che risulta incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative (€1.156,00) - detratti gli oneri di riqualificazione area della vigilanza ed oneri del personale ex 2 [^] q.f. per gli anni 1998/2003 (€19.738,74)	€ 348.447,00
ART. 15 co. 1 lett. b	1/4/1999	Risorse aggiuntive 1998 Art. 32 CCNL 6.7.95 e Art. 3 CCNL 16.7.96	€ 0,00
ART. 15 co. 1 lett. c	1/4/1999	Economie di gestione 1998 limite max 0,80%	€ 0,00
ART. 15 co. 1 lett. f	1/4/1999	Risparmi da applicazione Art. 21 per trattamenti economici difformi	€ 0,00
ART. 15 co. 1 lett. g	1/4/1999	Risorse destinate al pagamento LED del personale in servizio nel 1998 - percentuali massime contrattuali	€ 64.909,00
ART. 15 co. 1 lett. h	1/4/1999	Risorse destinate indennità £. 1.500.000 (€ 774,69) per la 8 [^] q.f.	€ 7.747,00
ART. 15 co. 1 lett. i	1/4/1999	Risparmi riduzione posti dirigenziali fino max 0,20% monte salari annuo dirigenza - solo Regioni	€ 0,00
ART. 15 co. 1 lett. j	1/4/1999	0,52% monte salari 1997 e corrispondente rivalutazione 3,3% salario accessorio	€ 27.854,00
ART. 15 co. 1 lett. l	1/4/1999	Trattamento accessorio personale trasferito a enti comparto per delega funzioni o decentramento	€ 0,00
Art. 15 co. 5 e Art. 31 co. 2	1/4/1999 e 22/1/2004	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche e dalla reale copertura dei posti a tempo indeterminato	€ 0,00
ART. 4 co. 1	5/10/2001	1,1% monte salari 1999	€ 61.416,00
ART. 4 co. 2	5/10/2001	Risorse RIA e assegni ad personam personale cessato da 2000	€ 34.689,00
ART. 32 co. 1	22/1/2004	Incremento 0.62% monte salari 2001, esclusa dirigenza	€ 33.213,00
ART. 32 co. 2	22/1/2004	Incremento 0.50% monte salari 2001, esclusa dirigenza; i parametri di riferimento sono quelli dell'anno 2001	€ 26.784,00
ART. 32 co. 2 (dichiarazione congiunta n.20) Art. 17 co.5.	22/1/2004 1/4/1999	Somma non utilizzate esercizio precedente (Incremento 0.62% monte salari 2001, esclusa dirigenza/ Incremento 0.50% monte salari 2001, esclusa dirigenza; i parametri di riferimento sono quelli dell'anno 2001) – riporto una tantum anno 2003	€ 36.636,00

ART. 17 co.5	1/4/1999	Somma non utilizzata esercizio precedente (PEO)	€33.262,00
Dichiarazione congiunta n. 19	22/1/2004		
ART. 17 co.5	1/4/1999	Somma non utilizzata esercizio precedente (P.O.)	€8.221,00
Dichiarazione congiunta n. 19	22/1/2004		
		TOTALE	€ 685.969,00

Tabella B

Fondo risorse decentrate variabili –

Art. 31 comma 3 – CCNL 2004

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
ART. 17 co.5	1/4/1999	Somma non utilizzata esercizio precedente – turni	€ 1.729,00
ART. 15 co. 1 lett. d	1/4/1999	Risorse derivanti da applicazione Art. 43 L. 449/97 (Sponsorizzazioni - Peg)	€ 0,00
ART. 15 co. 1 lett. e	1/4/1999	Risparmi da trasformazioni part-time	€ 2.338,00
ART. 15 co. 1 lett. k	1/4/1999	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni, Art. 208 c.s., ICI etc); solo Merloni	€ 52.856,00
ART. 15 co. 1 lett. m	1/4/1999	Risorse da Art. 14 - Lavoro straordinario	€ 10.379,00
ART. 15 co. 2 4 e 5	1/4/1999	In contrattazione integrativa - importo massimo 1,2% monte salari 1997	€ 64.278,00
Art. 15 co. 5	1/4/1999	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'ampliamento dei servizi e di nuove attività non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	€ 80.000,00
ART. 54	14/9/2000	Rimborso spese notificazione atti	€ 0,00
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 17	22/1/2004	Accordo decentrato integrativo 14.02.2003	€ 0,00
		TOTALE	€211.580,00

Tabella C

Fondo risorse complessive

Fondo risorse decentrate stabili	€ 685.969,00
Fondo risorse decentrate variabili	€211.580,00
Totale	€ 897.549,00

Le risorse definite all'art. 2 e disponibili per l'anno 2004 sono ripartite secondo la seguente **tabella D**:

Tabella C Utilizzo delle risorse 2004

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
ART. 33	22/1/2004	Indennità di comparto	€ 140.612,00
ART. 17 co. 2 lett. a e ART. 37	1/4/1999 e 22/1/2004	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'Art. 6 del CCNL del 31.3.1999	€ 70.312,00
ART. 17 co. 2 lett. b,e ART. 34 e 35	1/4/1999 e 22/1/2004	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'Art. 5 del CCNL del 31.3.1999 Da risorse stabili Art. 31 Pagamento LED	€ 265.000,00 € 25.006,00
ART. 17 co. 2 lett. c	1/4/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'Art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'Art. 11 dello stesso CCNL	€ 41.000,00
ART. 17 co. 2 lett. d,e ART. 36 e 37	1/4/1999 e 14/9/2000	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo,	€ 178.192,00 + € 10.000,00 (maggiore spesa turni per applicazione contrattuale) = €. 188.192,00
ART. 31 co.7	14/9/2000	Indennità personale educativo asili nido –	€ 15.557,00
Art. 6	5/10/2001	Indennità personale educativo asili nido -	€ 9.766,00
Art. 17 co.3	1/4/1999	Indennità prevista dall'art. 37 – comma 4 del CCNL 6.7.1995 (ex 8^ q.f.)	€ 3.716,00
RT. 17 co. 2 lett. f,e ART. 36 co. 1	1/4/1999 e 22/1/2004	Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura variabile tra € 1.500 e € 2.000,	Proiezione di spesa del 2004 € 60.000,00
ART. 17 co. 2 lett. i e ART. 36 co. 2	1/4/1999 e 22/1/2004	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti da qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale e di responsabile tributi stabilite dalle leggi;compiti di responsabilità per archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile. Limite massimo € 300 annui.	Proiezione di spesa del 2004 € 3.720,00
Art. 7 co. 7	1/4/1999	Quota oneri per la riclassificazione del personale	€ 3.290,00
ART. 17 co. 2 lett. g	1/4/1999	Incentivo per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k (Merloni, Onorari, etc.) – solo Merloni	€ 52.856,00

		TOTALE	Proiezione di spesa del 2004 €. 879.027,00
--	--	---------------	--

ART. 3. FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE NELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. D)E),F),I).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d), e), f), i) del CCNL dell'1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 2002-2005, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 36 c.1)

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d), e), f), i) del CCNL dell'1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 2002-2005, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 36 c.1)

Ai dipendenti cui siano state attribuite le specifiche responsabilità richiamate dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999 così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, sarà possibile corrispondere una indennità che il CCNL prevede da un minimo di €.1.000,00 ad un massimo di €. 2.000,00 annui lordi.

L'indennità per specifiche responsabilità è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione delle specifiche responsabilità	Indennità
Responsabilità di Ufficio / Responsabilità di formazione (responsabilità di attivare mantenere un processo costante di adeguamento formativo, che si sostanzia in interventi di ampliamento, aggiornamento e approfondimento delle conoscenze, oltre che proprie, dei propri collaboratori diretti o di altri utenti interni)	€ 1.100,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi (responsabilità connesse alla conduzione di processi diretti all'erogazione di servizi prevalentemente orientati all'utenza esterna) Responsabilità di programmazione (responsabilità connesse ai processi di programmazione delle attività, che implicano la formulazione di previsioni accurate sulle risorse necessarie e sulle priorità degli interventi da attivare in funzione del perseguimento degli obiettivi assegnati)	€ 1.200,00
Responsabilità di coordinamento di attività e di dipendenti (responsabilità di coordinare un gruppo di lavoro, definendo ed assegnando correttamente gli obiettivi, dando impulso alla loro realizzazione, favorendone la comunicazione e una chiave di visione degli obiettivi da raggiungere e delle rispettive competenze, contribuendo positivamente alle relazioni interne al gruppo di lavoro) - Responsabilità di istruttoria (responsabilità riferita all'accertamento dei presupposti di fatto e di diritto posti a fondamento dell'adozione del provvedimento finale (verifica delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione, dei presupposti rilevanti per l'adozione dell'atto finale, adozione degli atti di istruttoria necessari, quali accertamenti tecnici, ispezioni, richiesta di documenti, di dichiarazioni di rettifica ecc.)	€ 1.300,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità – nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui saranno attribuiti in ragione d'anno proporzionalmente al periodo di servizio prestato con esclusione del

periodo di prova durante il quale non saranno attribuite indennità specifiche.
L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti è annuale..

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento motivato da parte del dirigente cui è assegnato che si può avvalere anche della collaborazione della P.O. se assegnata.

Per quanto previsto dall'articolo 17 comma 2 – lettera f) ultimo periodo, il dirigente in sede di proposta di assegnazione dovrà attestare che per tutto il periodo di riferimento sono perdurate le condizioni che hanno consentito l'attribuzione del compenso di che trattasi.

L'indennità sarà corrisposta nell'ambito dello stanziamento del fondo .

Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 36 c.2)

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.

La predetta indennità viene istituita ed erogata dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

La stessa verrà riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza mensile.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile lorda
Ufficiale di stato civile e anagrafe – categoria D	€ 25,00
Ufficiale di stato civile e anagrafe – categoria B3/C	€ 20,00
Responsabile di tributi - categoria D	€ 25,00
Responsabilità degli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico -categoria D	€ 25,00
Responsabilità degli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico -categoria C	€ 20,00

Indennità maneggio valori: Viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate di effettivo servizio , nelle seguenti misure:

- valore medio mensile dei valori maneggiati fino ad €. 12.912,00 giornaliera € 0,52
- valore medio mensile dei valori maneggiati superiore a €. 12.912,00 sino €. 25.823,00 giornaliera € 1,04
- Valore medio mensile dei valori maneggiati superiore a €.25.823,00 giornaliera € 1,55

L'indennità è liquidata su base mensile.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLA INDENNITA' DI RISCHIO.

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

In tale indennità non può ovviamente essere ricompreso il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni, lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità specifica, ovvero il rischio specifico proprio della mansione svolta dal lavoratore e quello convenzionale connaturato allo svolgimento di qualsiasi mansione.

Le prestazioni di lavoro cui sarà correlata la corresponsione dell'indennità di rischio sono individuate in:

prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto macchine operatrici, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui e sostanze comunque tossico nocive, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, manutenzioni con macchinari, escavazioni di fosse, estumulazioni, tumulazioni;

E' quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Dirigenti dei Settori interessati e sentito il RSPP.

In applicazione di quanto espressamente stabilito dall'art. 37 delle cosiddette code contrattuali, per il quale devono essere assicurate le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente, le parti danno espressamente atto che il personale appartenente alla categoria B in servizio presso l'ente e che beneficia allo stato della indennità in applicazione di precedenti accordi, continuerà a beneficiarne salvo il caso di mutamento di profilo professionale ovvero di utilizzo in mansioni diverse e per le quali non è prevista la corresponsione dell'indennità.

ART. 5. CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE – CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' (Art. 37 CCNL 22.1.2004)

Le risorse destinate alle politiche incentivanti saranno distribuite utilizzando il sistema di valutazione delle prestazioni di seguito indicato.

In via preliminare le parti danno atto che andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Dovrà essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità (nell'ambito delle proprie competenze), di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

A tale proposito si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni del personale prevede i seguenti criteri generali:

1. è previsto un unico metodo di valutazione;
2. si introduce, sul piano metodologico, una suddivisione del personale in diverse categorie (sulla base del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale); tale suddivisione è finalizzata a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'ente;
3. la responsabilità di valutazione compete formalmente al dirigente; sul piano organizzativo possono tuttavia essere previste figure intermedie di valutatore;
4. ai fini della valutazione possono essere considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da una persona:
 - il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti alla persona;
 - il contributo fornito nell'ambito della partecipazione ad eventuali progetti speciali;
 - il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori di prestazioni, espressivi di specifici comportamenti organizzativi.

A questi piani se ne può aggiungere un quarto, relativo allo sviluppo professionale del valutato.

L'utilizzo dei diversi piani di valutazione è variabile in relazione alla posizione ricoperta dal valutato.

Previa preventiva individuazione degli obiettivi da conseguire ,il sistema degli incentivi monetari di Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo, se prevista dal CCDI, si articola nelle seguenti tre categorie fondamentali di premi;

- a) un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di settore e di servizio, al quale possono accedere tutti i dipendenti;
- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti;
- c) un premio di progetto, riservato a dipendenti coinvolti in progetti, di rilievo strategico e generale per l'ente, specificamente individuati dalla Giunta e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari dell'amministrazione;

Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni di cui all'art. 6 del CCNL del 31.03.1999.

Tale sistema, in particolare, definisce i criteri sulla base dei quali determinare le valutazioni delle prestazioni ed il conseguente raccordo con il sistema incentivante articolato secondo lo schema sopra definito.

Ai fini della valutazione delle prestazioni individuali e collettive, e della distribuzione del corrispondente premio di risultato (punti a) e b) dell'elenco precedente) saranno prese in considerazione i seguenti piani di risultato (**disgiunti o combinati**):

- performance complessiva di ente;
- performance di unità organizzativa significativa (ufficio, settore, etc.);
- performance individuale.

A ciascuno dei criteri sopra individuati sarà attribuito un peso percentuale, con l'obiettivo di responsabilizzare ciascun dipendente in relazione all'aspetto ritenuto di maggior rilievo per la posizione ricoperta all'interno dell'Ente.

Per quanto riguarda invece la valutazione delle prestazioni erogate dei dipendenti cui verrà affidata la realizzazione di specifici progetti (punto c) elenco precedente), occorre innanzitutto precisare che:

- l'istituzione dei progetti dovrà avvenire sulla base di precise indicazioni dell'Amministrazione in merito alla necessità di conseguire obiettivi di rilievo prioritario per lo sviluppo dell'Ente e di preferenza (anche se non necessariamente) aventi valenza intersettoriale;
- l'assegnazione del personale ai progetti individuali dovrà avvenire tenendo conto del contributo che i dipendenti potranno fornire alla realizzazione degli obiettivi stabiliti in relazione ai contenuti del lavoro abitualmente svolto e delle capacità dimostrate.

Per ciò che attiene alla valutazione delle performance realizzate nell'ambito dei progetti potranno essere presi in considerazione i seguenti criteri:

- risultato effettivamente conseguito dal gruppo in rapporto agli obiettivi predefiniti;
- contributo individuale alla realizzazione del progetto.

Con specifici accordi decentrati saranno concordati di anno in anno tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale in relazione ai progetti presentati , i criteri di attuazione dei progetti, per le parti non disciplinate dal presente contratto decentrato.

Ulteriore specificazione del premio collegato alle prestazioni individuali (tipologia b)

La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente responsabile di settore o servizio, in base a metodologia e schede individuali diversificate tra posizioni di limitata, elevata autonomia, nonché per i ruoli direzionali intermedi. Le parti si danno atto di concertare l'elaborazione della scheda individuale di valutazione entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del CCDI.

- Le risorse per l'incentivazione dell'apporto individuale saranno ripartite in budget di settore o servizio, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero nonché alla composizione per categoria dei dipendenti in servizio nei diversi settori, con i seguenti coefficienti distinti per categorie:

cat. A/B coefficiente 0.85

cat. C coefficiente 1.00

cat. D coefficiente 1.15

- Il premio individuale sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda e in relazione all'effettivo servizio prestato. E differenziato per categoria di appartenenza. Ai fini della determinazione dell'effettivo servizio prestato le parti danno atto che dalle giornate annue convenzionali saranno detratte le assenze per :

➤ Ferie godute - periodo minimo obbligatorio in corso d'anno

- Festività sopresse (4 gg.) – art. 18 – comma 6 – CCNL 6 luglio 1995
- Assenze per malattia – non dipendenti da infortunio sul lavoro
- Congedo parentale – art. 32 dlgs 151/2001
- Congedo per malattia del figlio – comma 3 – art. 47 dlgs 151/2001
- Permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari (3 gg.) – art. 19 comma 2 – CCNL 6 luglio 1995
- Permessi per partecipazione a concorsi ed esami (8 gg.) – art. 19 comma 1 CCNL 6 luglio 1995
- Permessi per diritto allo studio (c.d. 150 ore)
- Permessi brevi (36 h.)– art. 20 – CCNL 6 luglio 1995
- Aspettativa per motivi personali – art. 11 – contratto collettivo 2000
- Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio – art. 12 – contratto collettivo 2000
- Aspettative per cariche pubbliche elettive – art. 13 – contratto collettivo 2000 e art. 68 D.lgs.165/2001
- Aspettativa per mandato agli amministratori locali – art. 81 dlgs 267/2000
- Aspettativa per attività di volontariato – art. 13 - contratto collettivo 2000
- Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge chiamato a prestare servizio all'estero – art. 13 contratto collettivo 2000
- Aspettativa per attività di supporto agli organi di direzione politica - art. 90 dlgs 18 agosto 2000 n. 267
- Congedi per la formazione - art. 16 – contratto collettivo 2000
- Congedo per gravi motivi familiari e personali – art. 4 – legge 8 marzo 2000 n. 53 (max due anni nell'ambito di tutta la vita lavorativa)

Al punteggio finale della scheda individuale si applicheranno i seguenti coefficienti di parametrizzazione:

cat. A/B (POSIZIONI DI LIMITATA AUTONOMIA) coeff. = 0.85

cat. C (POSIZIONI DI RELATIVA AUTONOMIA) coeff. = 1.00

cat. D (RUOLI DIREZIONALI INTERMEDI) coeff. = 1.15

- Il responsabile di servizio dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione. A questo fine, la metodologia di valutazione prevede colloqui individuali e/o di gruppo all'inizio, in una fase intermedia nonché alla fine del periodo oggetto di valutazione.
- L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro i primi due mesi dell'anno successivo se sottoscritto il relativo accordo.
- La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi diritto al premio.
- La valutazione individuale interesserà anche il personale a termine avente diritto al premio, per il periodo successivo ai primi tre mesi e in relazione all'effettivo servizio prestato.
- Il nucleo di valutazione verificherà l'efficacia complessiva dell'istituto della produttività e sarà garante della correttezza delle procedure di valutazione così come previsto dal presente contratto.

Ulteriore specificazione del premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di settore e di servizio, al quale possono accedere tutti i dipendenti (tipologia a)

La valutazione dei risultati aggregati verrà effettuata per ciascun Settore sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG di parte corrente. Si avrà titolo all'erogazione del compenso qualora venga raggiunto mediamente dal Settore almeno il 70% degli obiettivi PEG previsti, in presenza delle necessarie dotazioni finanziarie strumentali e di risorse umane per il conseguimento degli obiettivi.

L'importo dei premi sarà diversificato per categoria e dovrà essere attribuito a tutti i dipendenti di ciascun Settore, in servizio a tempo indeterminato e a termine, aventi diritto al premio ed in proporzione alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time).

ART. 6. DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO COLLEGATO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

Qualora si definissero specifici progetti nei quali l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa, la problematica sarà definita con gli accordi decentrati previsti dall'art. 5.

ART. 7. POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITÀ

Le parti danno atto che per quanto attiene la individuazione di nuove posizioni organizzative, rispetto a quelle attualmente istituite, si farà espresso riferimento ai criteri di cui al contratto integrativo decentrato sottoscritto in data primo marzo 2000.

Per quanto attiene l'eventuale istituzione dell'area delle alte professionalità, le parti danno atto che con il provvedimento dell'Amministrazione di individuazione della suddetta area saranno stabiliti i criteri per la individuazione delle competenze e delle responsabilità ai fini dell'assegnazione degli incarichi. Detti criteri saranno stabiliti nel rispetto delle relazioni sindacali.

ART. 8. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (PROGRESSIONI ORIZZONTALI)

Le progressioni economiche all'interno della categoria vengono finanziate con apposita quota delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, secondo i criteri e con le modalità sotto specificati.

Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate a seguito di specifico accordo sindacale, previa selezione sulla base dei criteri e delle modalità che seguono, nel limite delle risorse annualmente destinate nel Fondo "Risorse certe stabili" di cui all' art. 31 comma 2 CCNL 22.01.2004.

I criteri di selezione saranno i seguenti:

- le progressioni saranno disposte da ciascun dirigente di settore sulla base di apposito budget allo stesso assegnato che tenga conto del numero dei dipendenti e delle diverse categorie di appartenenza degli stessi.
- sarà predisposta a cura del dirigente di settore una scheda di valutazione così come da fac-simile allegato al presente contratto

Dell'esito di ogni selezione sarà data formale comunicazione alle rappresentanze dei lavoratori che hanno sottoscritto il presente CCDI.

ART. 9. PIANO GENERALE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Nel periodo di vigenza del presente contratto e in coerenza con il piano formativo annuale dell'Ente, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma almeno pari all'1% della spesa complessiva per il personale.

Il piano di formazione dell'Ente predisposto dal Settore Amministrazione Generale – organizzazione e metodo - /servizio personale - dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con i colleghi o con l'utenza.

L'attestazione dell'avvenuta attività formativa, sarà rilasciata dal Settore Amministrazione Generale – organizzazione e metodo - /servizio personale - esclusivamente al personale che abbia frequentato almeno il 70% dell'orario formativo previsto per ciascun corso.

Il piano di formazione, oltre alla definizione degli aspetti organizzativi riguardanti l'attività, riserverà una quota di risorse alla formazione di base ed altra quota per l'attività di formazione settoriale, la partecipazione a seminari specialistici e l'attività di aggiornamento.

Tutte le attività formative saranno monitorate dal Settore Amministrazione Generale – organizzazione e metodo - /servizio personale - al fine di consentire l'implementazione e l'aggiornamento costante di un archivio delle "professionalità" presenti nell'Ente ed altresì di consentire un coordinamento per un utilizzo equo e razionale anche delle risorse del fondo unitario per la formazione specialistica.

ART. 10. LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER PREVENZIONE E SICUREZZA. (art. 4 lett. e-CCNL 1.4.1999)

Le parti danno atto che il Comune di Lodi ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

E' stato individuato il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza designati dalla RSU in numero di tre, godono dei diritti indicati dal D. Lgs. 626. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 19 del D. Lgs. 626.

Dovranno essere effettuati interventi formativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni.

ART. 11 PARI OPPORTUNITA'

Il Comune di Lodi si impegna ad istituire entro il 31.12.2005 il Comitato pari opportunità che provvederà ad elaborare ed adottare un regolamento interno, per i fini stabiliti dalla legge.

ART. 12 COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

Il Comune di Lodi si impegna ad istituire entro il 31.12.2005 il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing , previsto dall'art.8 del CCNL del 22.01.2004.

ART. 13 ECCEDENZE DI PERSONALE

Allo stato attuale – vista anche la fase di riorganizzazione appena conclusa – non sono presenti criticità relative a eccedenze di personale. Nel caso future analisi organizzative facessero emergere tali casi, la materia specifica – così come la gestione di eccedenze di personale a fronte di eventuali processi di "esternalizzazione" dei servizi – sarà oggetto di accordo tra le parti.

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

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con 4 rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

Nella determinazione dell'orario di lavoro si deve tenere conto in ogni caso della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

Nell'ambito dei servizi turnati la pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile, tale programmazione va tempestivamente comunicata al personale interessato. Lo spostamento del turno prefissato- che dovrà avvenire solo in caso del tutto eccezionale - dovrà essere tempestivamente comunicato al personale interessato ed al Servizio personale. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività e di eventuali turnazioni notturne tra il personale interessato. Analogo criterio di equità dovrà essere utilizzato nella richiesta di lavoro straordinario. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. In particolare, nei servizi aperti al pubblico dovrà essere garantita l'apertura al pubblico nella giornata del cittadino con la presenza dei dipendenti.

ART. 15 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Il presente CCDI sostituisce integralmente il CCDI 1999-2001

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

Allegato A

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

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	12	_____
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	12	_____
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Flessibilità nelle prestazioni	8	_____
Rapporti con l'utenza	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	12	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Dirigente

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
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	8	_____
Livello di iniziativa professionale	12	_____

Rapporti con l'utenza	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	12	_____
Arricchimento professionale	12	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Dirigente

Per presa visione: Il Dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
CATEGORIA DI APPARTENENZA: D1/D3

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	8	_____
Arricchimento professionale	8	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	12	_____
Grado di autonomia e responsabilità	12	_____
Orientamento ai risultati	12	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Dirigente

Per presa visione: Il Dipendente

Nota a verbale:

Le parti si impegnano a ridiscutere l'accordo sulla mobilità esterna di cui al precedente CCDI entro 30 gg. dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Sino alla definizione di nuovo accordo varrà il precedente.