PREINTESA SUL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI CHIUSI PER L'ANNO 2005.

La delegazione di parte pubblica e la RSU del Comune di Chiusi, unitamente alle organizzazioni sindacali territoriali, convengono sul fatto che l'allegato contratto decentrato per l'anno 2003 costituisce l'ipotesi di accordo comune.

Attesa la normativa vigente in materia, la delegazione di parte pubblica precisa che la loro sottoscrizione è subordinata all'approvazione da parte della Giunta Comunale, che ha fornito soltanto un iniziale atto di indirizzo, ed all'ottenimento dei necessari pareri di regolarità tecnica, contabile e del parere favorevole del Collegio di Revisione.

Relativamente alla parte sindacale la presente sottoscrizione del decentrato, pur effettuata in attuazione di specifico indirizzo dell'Assemblea dei Lavoratori, sarà oggetto di compiuta informazione in sede di Assemblea del Personale.

Chiusi, 10 agosto 2005

Simona Cardaioli

FPS CGIL

DICCAP SULPM

ACCORDO DECENTRATO PER L'ANNO 2005

ART. 1 Premessa sull'attuazione del presente contratto decentrato.

Al fine di attuare e proseguire il percorso iniziato negli anni pregressi, le parti si danno atto che con il presente contratto decentrato si apre una nuova stagione che vede da una parte l'impegno della RSU e delle organizzazioni sindacali, dall'altra l'impegno dell'amministrazione comunale ad impedire gli effetti negativi della politica dei tagli alle risorse degli enti locali praticata dal governo nazionale.

La contrattazione integrativa rappresenta pertanto il momento di confronto tra l'amministrazione comunale, la RSU e le OO.SS., che deve dare risposte alle attese dei lavoratori ma anche alle aspettative dei cittadini di avere a disposizione servizi sempre più di qualità ed efficienti.

In tal senso, per offrire servizi migliori, è necessaria anche la valorizzazione dei dipendenti attraverso il miglioramento della qualità complessiva della condizione lavorativa, dalla formazione alla crescita professionale e salariale, alla sicurezza e al rispetto della dignità e della trasparenza delle scelte che li riguardano.

Conseguentemente le parti concordano sull'esigenza e l'opportunità di valorizzare le relazioni sindacali attraverso la valorizzazione del confronto con le stesse, che può rappresentare l'occasione per un'attenta valutazione sui processi di trasformazione, riorganizzazione, esternalizzazione, che riguardano l'ente.

Le parti concordano sull'esigenza di proseguire e completare, nell'arco di vigenza delle graduatorie, il percorso di valorizzazione professionale dei dipendenti all'interno delle categorie, mediante l'utilizzo di future economie o risorse stabili, da destinare prioritariamente allo sviluppo ulteriore delle progressioni orizzontali, con lo scorrimento delle graduatorie esistenti finchè le stesse sono in vigore. In tal senso inciderà positivamente su tale percorso lo svolgimento delle progressioni verticali di cui alla nuova Dotazione Organica, l'attuazione del nuovo contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed ogni altra economia derivante da pensionamenti, mobilità o diverso utilizzo delle risorse stabili di questo Ente.

Conseguentemente le parti, con tali intenti, si impegnano a valutare congiuntamente, la concreta possibilità di destinare tali risorse allo svolgimento di nuove progressioni orizzontali. In tal senso le parti formalizzano fin d'ora che tale eventualità verrà gestita mediante accordi bilaterali specifici, con la previsione di strumenti e criteri tali da consentire il legame delle nuove risorse con l'esigenza di garantire l'uniformità di accesso alla selezione, meccanismi di omogeneità sulla distribuzione tra le varie categorie ed i vari servizi, nonchè la massima trasparenza ed omogeneità della selezione.

ART. 2 Particolari responsabilità, indennità e reperibilità.

A- INDENNITA' E RESPONSABILITA'

Le parti concordano nel confermare per l'anno 2005 il meccanismo normativo introdotto in materia di responsabilità del procedimento e relative indennità, per come stabilito nell'accordo decentrato dell'anno 2003 e per come attuato nell'anno 2004.

Le figure professionali alle quali attribuire le responsabilità di cui al presente punto restano confermate in quelle individuate nel contratto decentrato dell'anno 2003, per le tre figure di cui alla lettera F dell'art.17, e nell'attuazione del CCNL 2004, relativamente alle figure di cui alla lettera I) dell'art.17.

Con tali premesse le parti concordano nello stabilire che, stante l'esigenza di definire celermente il presente accordo decentrato e di rispettare gli impegni assunti dalle parti in sede di contratto decentrato per l'anno 2004, si rende utile e necessario rinviare ad una successiva tornata contrattuale la definizione degli aspetti

legati all'attuazione degli istituti contrattuali di cui alla lettera F ed alla lettera I dell'articolo 17 del vigente CCNL. In tal senso è comune interesse delle parti definire tali aspetti entro la data del 30 settembre prossimo, assicurando comunque la retroattività degli aspetti economici e la definizione di idonei valutazione. Resta ovviamente inteso che:

a) Le indennità suddette verranno attribuite soltanto in presenza di formali atti di assegnazione da parte dei Responsabili dei Servizi;
b) Le indennità suddette non sono cumulabili tra loro. Sono ovviamente esclusi dall'attribuzione delle suddette indennità coloro che sono titolari di posizione organizzativa.
c) Viene eliminata, laddove superata da miglioramenti economici, ogni indennità ad personam prevista in precedenti contratti azienadali degli anni pregressi, ed in particolare la responsabilità di procedimento di cui alla lettera F per euro 464.81, che non verrà confermata laddove assorbita da altri benefici economici.

B - REPERIBILITA'

Le parti concordano nel confermare per l'anno 2005 il meccanismo progettuale di definzione e di disciplina dell'istituto della reperibilità, per come stabilito nell'accordo decentrato dell'anno 2003. In particolare tale disciplina risulterà dettata da uno specifico documento progettuale. In virtù del fatto che tale nuova organizzazione del lavoro consente, attraverso una minor incidenza sulle risorse stabili, di proseguire il percorso di crescita delle progressioni orizzontali, le parti si danno atto e concordano sul fatto tale aspetto incide decisivamente sull'attuazione di quanto contenuto nel presente accordo.

C - LAVORO NEI GIORNI FESTIVI

Le parti concordano nel confermare per l'anno 2005 il meccanismo e la disciplina del lavoro festivo, per come stabilito nell'accordo decentrato dell'anno 2003, per come integrato da uno specifico documento progettuale. Si conferma quanto espresso al precedente punto in merito all'incidenza sulle risorse stabili ed alla conseguente attuazione.

D- INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Le parti concordano nel confermare per l'anno 2005 il meccanismo e la disciplina del maneggio valori, per come stabilito nell'accordo decentrato dell'anno 2003.

E) QUOTA STRAORDINARIO

Le parti concordano sull'esigenza di assegnare specifici budget ai singoli responsabili dei servizi, decisi dall'Amministrazione con criteri di logicità e rotazione ed anche alla luce del trend storico, e sulla necessità di ricondurre l'istituto alle sue finalità contrattuali. Si richiamano le previsioni in tal senso dettate dal CCNL del 22/01/2004., ed in particolare gli obblighi relativi alla riduzione dello stesso da attuare nell'anno 2005.

ART. 3 Progressioni Orizzontali

Le parti convengono nello stabilire, alla luce delle premesse sopra indicate all'articolo 1, di attuare uno sviluppo ulteriore del sistema di inquadramento professionale dei dipendenti. Conseguentemente le parti, concordano di attuare il seguente percorso pluriennale di sviluppo delle progressioni, che vincola le parti fino a tutto il 2007. Il sistema delle progressioni si articola nelle seguenti fasi temporali e nelle seguenti progressioni:

Tipo di progressione	*Numero di progressioni*	*Decorrenza*	*Requisiti e Criteri*
1. Progressioni riservate al personale	Una progressione orizzontale ogni tre addetti presenti nella categoria di inquadramento del personale, con riferimento alle categorie B,C e D, conteggiando in tal	01/01/2005 per quelle indicate. Si	Vedi tabella sui criteri per

dell'Ente.	senso anche i dipendenti che non hanno titolo a partecipare e con arrotondamento per difetto o per eccesso a seconda della proporzione risultante (esempio: addetti in categoria A pari a 7, due progressioni attribuite; addetti in categoria B pari a 8 tre progressioni attribuite, addetti in categoria C pari a 9, tre progressioni attribuite). Conseguentemente le progressioni da attribuire sono: A. Nove in categoria B, tutte nel 2005 salvo scorrimento individuale del vincitore al 2006 laddove non maturato 3 anni; B. Sei in categoria C, tutte nel 2006, atteso che nessun dipendente ha maturato 3 anni dall'ultima progressione; C. Tre in categoria D, di cui due nel 2005 e una nel 2006; Le progressioni verranno assegnate dietro richiesta a seguito di bando, la cui collocazione in graduatoria determina anche la decorrenza della progressione. La suddetta graduatoria verrà attuata entro 30 dalla stipula del presente accordo ed avrà validità fino a tutto il 2007. Requisito di partecipazione alle progressioni è costituito dal non aver svolto negli ultimi tre anni progressioni orizzontali o verticali, da valutare con riferimento alla data di decorrenza delle progressioni di fianco riportata. Conseguentemente i dipendenti che matureranno il suddetto requisito per decorrenze intermedie possono presentare la domanda e partecipare alla selezione: (esempio un addetto che ha svolto una progressione con decorrenza 01/01/2003 può partecipare alla formazione della graduatoria, ma la progressione verrà attribuita non dal 2005 ma con decorrenza 2006.	specifica che le progressioni di cui al punto successivo sono aggiuntive; 01/01/2006 per le altre progressioni, che comunque operano dal compimento del requisito triennale a fianco indicato (compimento di 3 anni dall'ultima progressione orizzontale o verticale)	le P.O.
2. Progressioni riservate a dipendenti con elevato servizio nell'Ente	Numero tre progressioni riservata a dipendenti in servizio nell'Ente attualmente, con più di 25 anni di servizio. Si richiede il doppio requisito dell'essere in servizio alla data attuale ed alla data di decorrenza della progressione. Verranno valutati soltanto dietro specifica domanda. Non possono comunque partecipare coloro che negli ultimi tre anni hanno ottenuto una progressione orizzontale o una progressione verticale. In deroga a quanto sopra sono comunque ammessi coloro che hanno presentato la richiesta di collocamento a riposo e che hanno inoltre ottenuto una progressione verticale od orizzontale da almeno dodici mesi dalla data di decorrenza. Gli altri addetti verranno esclusi di tale selezione. La partecipazione a questa tornata non preclude la partecipazione ad altre tornate di progressioni, salvo comunque l'attribuzione di una sola progressione nel periodo di attuazione del presente decentrato. In caso di più domande si procederà alla valutazione con una Commissione composta dai Responsabili dei	01/01/2005	Vedi normali criteri di selezione

	Servizi interessati e dal Segretario Generale. In caso di partecipazione di addetti appartenenti ad un unico servizio le valutazioni discrezionali verranno effettuate dal Responsabile interessato.		

con le seguenti modalità ed avvertenze:

- Le progressioni verranno assegnate ai dipendenti che avranno ottenuto i migliori punteggi complessivi su base "100" nelle singole categorie, e conseguentemente si creeranno tante graduatorie quanti sono le categorie presenti nell'Ente alla data della decorrenza sopra indicata.
- La considerazione delle categorie viene effettuata per categorie B, C e D, senza la suddivisione e quindi senza considerare le classificazioni interne della categoria (quindi considerando tutti gli addetti in B senza suddivere in B/1-B/3 e con uguale valutazione in categoria D);
- La valutazione della parte discrezionale avverrà ad opera del singolo Responsabile del Servizio, mentre la valutazione della parte oggettiva avverrà in generale con un'unica graduatoria dall'ufficio personale. In caso di progressioni valutative da assegnare a personale di settori diversi opererà una Commissione fatta dal Segretario Generale e dai Responsabili dei Servizi interessati;
- La valutazione avverrà ad opera del Responsabile del servizio al quale il personale è assegnato alla data di decorrenza della progressione;
- Il numero dei dipendenti da prendere in considerazione è quello in servizio alla data di stipula del presente accordo;
- Ai fini dell'individuazione del servizio di appartenenza si fa rinvio all'Allegato al Bilancio per il personale;
- Laddove il dipendente partecipi ad entrambe le tipologie di progressione, conseguendone la progressione in entrambe, la progressione verrà assegnata discrezionalmente dall'Amministrazione nella tipologia che comporta il minor esborso economico. In tal senso conseguentemente l'Amministrazione assegnerà la progressione nella tipologia che comporta, anche alla luce dello scorrimento della graduatoria e della sostituzione, il minor costo per l'Ente.
- Ad esclusivo beneficio dei dipendenti, premessa la citata soppressione delle indennità di cui alla lettera F dell'articolo 17 e premesso altresì lo svolgimento di progressioni orizzontali in base a questo decentrato, si conviene sull'opportunità di prevedere un meccanismo di tutela retributiva. In tal senso al personale che, nell'anno 2002 si è visto riconoscere l'indennità di procedimento di cui alla lettera f dell'articolo 17 del CCNL nella misura di euro 464,81 , viene confermata la stessa fino al riassorbimento dell'importo citato a seguito dell'attuazione delle sopra citate i progressioni orizzontali o di altre successive tornate di progressioni. Successivamente a tale fase l'indennità verrà riconosciuta soltanto nei casi di riconducibilità alla casistica delle indennità che verrà stabilita in attuazione dell'articolo 2.

Art. 4 Criteri per la progressione economica orizzontale

I criteri per la valutazione ai fini delle progressioni orizzontali sono i seguenti:

CATEGORIA	ESPERIENZA ACQUISITA E PERCORSO PROFESSIONALE %	IMPEGNO E RISULTATI OTTENUTI %	CAPACITA' INIZIATIVA %	MECCANISMI PEREQUATIVI	INCARICHI E SITUAZIONI PARTICOLARI
B	30	20	10	30	10
C	30	20	10	30	10
D	20	30	10	30	10

I criteri sopra riportati verranno attribuiti ai singoli dipendenti, con le percentuali sopra indicate,

Le singole voci di valutazione verranno applicate in base ai criteri sotto specificati:

	Servizi interessati e dal Segretario Generale. In caso di partecipazione di addetti appartenenti ad un unico servizio le valutazioni discrezionali verranno effettuate dal Responsabile interessato.		

con le seguenti modalità ed avvertenze:

- Le progressioni verranno assegnate ai dipendenti che avranno ottenuto i migliori punteggi complessivi su base "100" nelle singole categorie, e conseguentemente si creeranno tante graduatorie quanti sono le categorie presenti nell'Ente alla data della decorrenza sopra indicata.
- La considerazione delle categorie viene effettuata per categorie B, C e D, senza la suddivisione e quindi senza considerare le classificazioni interne della categoria (quindi considerando tutti gli addetti in B senza suddivere in B/1-B/3 e con uguale valutazione in categoria D);
- La valutazione della parte discrezionale avverrà ad opera del singolo Responsabile del Servizio, mentre la valutazione della parte oggettiva avverrà in generale con un'unica graduatoria dall'ufficio personale. In caso di progressioni valutative da assegnare a personale di settori diversi opererà una Commissione fatta dal Segretario Generale e dai Responsabili dei Servizi interessati;
- La valutazione avverrà ad opera del Responsabile del servizio al quale il personale è assegnato alla data di decorrenza della progressione;
- Il numero dei dipendenti da prendere in considerazione è quello in servizio alla data di stipula del presente accordo;
- Ai fini dell'individuazione del servizio di appartenenza si fa rinvio all'Allegato al Bilancio per il personale;
- Laddove il dipendente partecipi ad entrambe le tipologie di progressione, conseguendone la progressione in entrambe, la progressione verrà assegnata discrezionalmente dall'Amministrazione nella tipologia che comporta il minor esborso economico. In tal senso conseguentemente l'Amministrazione assegnerà la progressione nella tipologia che comporta, anche alla luce dello scorrimento della graduatoria e della sostituzione, il minor costo per l'Ente.
- Ad esclusivo beneficio dei dipendenti, premessa la citata soppressione delle indennità di cui alla lettera F dell'articolo 17 e premesso altresì lo svolgimento di progressioni orizzontali in base a questo decentrato, si conviene sull'opportunità di prevedere un meccanismo di tutela retributiva. In tal senso al personale che, nell'anno 2002 si è visto riconoscere l'indennità di procedimento di cui alla lettera f dell'articolo 17 del CCNL nella misura di euro 464,81 , viene confermata la stessa fino al riassorbimento dell'importo citato a seguito dell'attuazione delle sopra citate i progressioni orizzontali o di altre successive tornate di progressioni. Successivamente a tale fase l'indennità verrà riconosciuta soltanto nei casi di riconducibilità alla casistica delle indennità che verrà stabilita in attuazione dell'articolo 2.

Art. 4 Criteri per la progressione economica orizzontale

I criteri per la valutazione ai fini delle progressioni orizzontali sono i seguenti:

CATEGORIA	ESPERIENZA ACQUISITA E PERCORSO PROFESSIONALE %	IMPEGNO E RISULTATI OTTENUTI %	CAPACITA' INIZIATIVA %	MECCANISMI PEREQUATIVI	INCARICHI E SITUAZIONI PARTICOLARI
B	30	20	10	30	10
C	30	20	10	30	10
D	20	30	10	30	10

I criteri sopra riportati verranno attribuiti ai singoli dipendenti, con le percentuali sopra indicate,

Le singole voci di valutazione verranno applicate in base ai criteri sotto specificati:

	Servizi interessati e dal Segretario Generale. In caso di partecipazione di addetti appartenenti ad un unico servizio le valutazioni discrezionali verranno effettuate dal Responsabile interessato.		

con le seguenti modalità ed avvertenze:

- Le progressioni verranno assegnate ai dipendenti che avranno ottenuto i migliori punteggi complessivi su base "100" nelle singole categorie, e conseguentemente si creeranno tante graduatorie quanti sono le categorie presenti nell'Ente alla data della decorrenza sopra indicata.
- La considerazione delle categorie viene effettuata per categorie B, C e D, senza la suddivisione e quindi senza considerare le classificazioni interne della categoria (quindi considerando tutti gli addetti in B senza suddivere in B/1-B/3 e con uguale valutazione in categoria D);
- La valutazione della parte discrezionale avverrà ad opera del singolo Responsabile del Servizio, mentre la valutazione della parte oggettiva avverrà in generale con un'unica graduatoria dall'ufficio personale. In caso di progressioni valutative da assegnare a personale di settori diversi opererà una Commissione fatta dal Segretario Generale e dai Responsabili dei Servizi interessati;
- La valutazione avverrà ad opera del Responsabile del servizio al quale il personale è assegnato alla data di decorrenza della progressione;
- Il numero dei dipendenti da prendere in considerazione è quello in servizio alla data di stipula del presente accordo;
- Ai fini dell'individuazione del servizio di appartenenza si fa rinvio all'Allegato al Bilancio per il personale;
- Laddove il dipendente partecipi ad entrambe le tipologie di progressione, conseguendone la progressione in entrambe, la progressione verrà assegnata discrezionalmente dall'Amministrazione nella tipologia che comporta il minor esborso economico. In tal senso conseguentemente l'Amministrazione assegnerà la progressione nella tipologia che comporta, anche alla luce dello scorrimento della graduatoria e della sostituzione, il minor costo per l'Ente.
- Ad esclusivo beneficio dei dipendenti, premessa la citata soppressione delle indennità di cui alla lettera F dell'articolo 17 e premesso altresì lo svolgimento di progressioni orizzontali in base a questo decentrato, si conviene sull'opportunità di prevedere un meccanismo di tutela retributiva. In tal senso al personale che, nell'anno 2002 si è visto riconoscere l'indennità di procedimento di cui alla lettera f dell'articolo 17 del CCNL nella misura di euro 464,81 , viene confermata la stessa fino al riassorbimento dell'importo citato a seguito dell'attuazione delle sopra citate i progressioni orizzontali o di altre successive tornate di progressioni. Successivamente a tale fase l'indennità verrà riconosciuta soltanto nei casi di riconducibilità alla casistica delle indennità che verrà stabilita in attuazione dell'articolo 2.

Art. 4 Criteri per la progressione economica orizzontale

I criteri per la valutazione ai fini delle progressioni orizzontali sono i seguenti:

CATEGORIA	ESPERIENZA ACQUISITA E PERCORSO PROFESSIONALE %	IMPEGNO E RISULTATI OTTENUTI %	CAPACITA' INIZIATIVA %	MECCANISMI PEREQUATIVI	INCARICHI E SITUAZIONI PARTICOLARI
B	30	20	10	30	10
C	30	20	10	30	10
D	20	30	10	30	10

I criteri sopra riportati verranno attribuiti ai singoli dipendenti, con le percentuali sopra indicate,

Le singole voci di valutazione verranno applicate in base ai criteri sotto specificati:

ESPERIENZA ACQUISITA E PERCORSO PROFESSIONALE DEL DIPENDENTE ALL'INTERNO DELL'ENTE

Individuazione del punteggio iniziale

Nel rammentare, come sopra indicato che il presente conteggio viene effettuato dal Servizio Personale, si indicano i seguenti elementi di valutazione:

Servizio prestato, anche non di ruolo, alle dipendenze dell'Ente nella stessa categoria con le stesse mansioni (raggruppati in tre categorie generali impiegatizie, di vigilanza o come addetto esterno ed anche valutando servizi in categorie superiori) punti 3 per anno

Servizio prestato, anche non di ruolo, alle dipendenze dell'Ente ma con mansioni diverse Da quella di attuale appartenenza (esempio: attuale impiegato ma in precedenza addetto Esterno) punti 2 per anno

Servizio prestato, anche non di ruolo, alle dipendenze di altra P.A. punti 2 per anno

Servizio prestato, come da dichiarazione e richiesta del dipendente al momento della Richiesta di partecipazione, in imprese private punti 1,5 per anno

Incarichi affidati da altre pubbliche amministrazioni attinenti al servizio svolto fino a 3 punti

Valutazione di titoli ed in generale valutazione del curriculum per gli aspetti non richiesti per la categoria di appartenenza, purchè attinenti al servizio attualmente svolto fino a 5 punti

Attestati, Corsi e diplomi, corsi di durata superiore a 60 ore (oppure a 10 giorni) e con esame finale, a condizione che siano attinenti al servizio attualmente svolto fino a 5 punti

Precedentemente all'attribuzione del punteggio finale, il dato assoluto risultante dai meccanismi sopra citati verrà sottoposto ad una serie di coefficienti consistenti nei seguenti:

Coefficenti legati a progressioni verticali effettuate	Coefficiente da applicare
Nessuna verticale effettuata in carriera	100%,
Una verticale effettuata in carriera	70%
Due verticali effettuate	20%
Non si applica a chi ha fatto progressioni verticali da oltre 10 anni o progressione verticale irrilevante sotto il profilo economico	

Ai fini dell'attuazione del primo coefficiente si specifica quanto segue:

- Si considerano progressioni verticali le progressioni verticali in senso tecnico o le mobilità tra servizi che hanno consentito, anche per successivi adeguamenti contrattuali o automatismi, passaggi di categoria in aumento. Si considerano inoltre i concorsi interni, l'adeguamento di inquadramento ed ogni altro meccanismo che ha consentito il passaggio ad una categoria più elevata.
- le riduzioni sopra indicate non si applicano nei seguenti casi:
  1. soggetti che hanno effettuato la progressione verticale o l'ultima progressione verticale, comunque denominata dall'allora vigente ordinamento professionale ed anche in virtù di automatismi contrattuale, da più di dieci anni;
  2. soggetti che, a seguito di progressione verticale effettuata, non hanno ottenuto benefici economici da tale progressione (esempio: Progressione ad equivalenza di classificazione economica o progressioni in categorie di livello economico inferiore a quello di partenza)

Successivamente il dato sopra determinato verrà moltiplicato per un secondo coefficiente come da indicazioni che seguono:

Tipologia	Coefficiente
Nessuna progressione orizzontale effettuata in assoluto nel periodo successivo al	300%

CCNL del 01/04/1999 o, se più favorevole, dall'assunzione a tempo indeterminato	
Nessuna progressione orizzontale effettuata nella categoria attuale (anche raggiunta mediante progressione verticale), dopo il CCNL del quadriennio 1998-2002	200%
Una progressione orizzontale effettuata nella categoria attuale (anche raggiunta mediante progressione verticale), dopo la stipula del CCNL il 01/04/1999 (senza conteggiare in tal senso il vecchio led preesistente)	100%
Due progressioni orizzontali nella categoria (anche raggiunta mediante progressione verticale), dopo la stipula del CCNL del 01/04/1999 (senza conteggiare in tal senso il vecchio led preesistente)	70%
Tre o più nella categoria (anche raggiunta mediante progressione verticale), dopo la stipula del CCNL del 01/04/1999 (senza conteggiare in tal senso il vecchio led preesistente)	20%

Il dato sopra risultante, dalle moltiplicazioni per i coefficenti indicati, verrà riportato per categorie attribuendo al punteggio in assoluto più elevato il punteggio massimo previsto per tale categoria. Agli altri concorrenti il punteggio verrà assegnato su base proporzionale (esempio in categoria C : numero assoluto del dipendente con maggior punteggio: 30 = numero assoluto del dipendente in esame: X). Si specifica che:

- Relativamente all'attribuzione dei punteggi si opererà assegnando ad ogni dipendenti quanto risultante dalla sua richiesta. Successivamente si procederà a formulare un 'unica graduatoria di tutti i dipendenti dell'Ente, di tutte le categorie, e successivamente tale punteggio si moltiplica per i coefficenti di perequazione e successivamente si attribuisce, al dipendente con il più alto punteggio, il voto massimo previsto per l'esperienza in tale categoria ed attribuito agli altri addetti il punteggio in modo proporzionale. Per le altre categorie si ripeterà la stessa operazione.
- Si considereranno nel periodo prestato per il servizio soltanto i periodi superiori ai tre mesi, mentre i periodi di entità inferiore verranno raggruppati e computati con un sistema di resti a condizione che raggiungano complessivamente i due mesi per ogni singola voce di punteggio.
- Nel determinare tale dato si partirà dalla graduatoria dell'anno 2003, aggiornata dei nuovi periodi di servizio e con l'introduzione delle modifiche richieste dai lavoratori o presenti nel fascicolo dell'ufficio personale.
- Verranno considerati soltanto i periodi di servizio comunicati all'Ente o indicati nella propria richiesta di progressione orizzontale.
- Relativamente ai titoli, ai corsi ed ai Diplomi verranno considerati soltanto i corsi di durata complessiva superiore o pari a quanto indicato, senza sommare a tale fine più corsi o singole giornate formative.
- Sempre con riferimento ai titoli, ai corsi ed ai Diplomi verrà valutato soltanto ciò che, alla data di decorrenza della presente progressione, risulterà attinente al servizio svolto attualmente.

IMPEGNO E RISULTATI

La valutazione della presente voce verrà effettuata dal Responsabile del servizio interessato in caso di presenza di addetti in un unico servizio. Laddove siano coinvolti dipendenti di più servizi opererà una Commissione fatta dal Segretario Comunale e dai Responsabili interessati, al fine di garantire l'uniformità di valutazione. La valutazione avverrà con schede che prendano in considerazione i seguenti elementi:

1. capacità di applicazione di disposizioni ed autonomia operativa;
2. partecipazione a progetti e piani dell'Amministrazione;
3. qualità della prestazione svolta;
4. collaborazione verso gli altri servizi;
5. rapporti con l'utenza;
6. capacità di risolvere i problemi;
7. capacità di innovazione;

CAPACITA' DI INIZIATIVA

Da valutarsi attraverso la valutazione del Responsabile in base alla capacità del dipendente ed alla sua autonomia. Laddove siano coinvolti dipendenti di più servizi opererà una Commissione fatta dal Segretario Comunale e dai Responsabili interessati, al fine di garantire l'uniformità di valutazione.

INCARICHI e SITUAZIONI PARTICOLARI.

Si forma una graduatoria assegnando, dentro ciascun settore, il massimo dei punti al dipendente con il maggior punteggio alla luce della graduatoria, ad opera del Responsabile del Servizio o, in caso di partecipanti di più servizi, da parte di una Commissione fatta dal Segretario Comunale e dai Responsabili interessati.

Relativamente all'attribuzione dei punteggi si opererà con la seguente procedura:

1. viene in primo luogo determinato il primo punteggio, individuato come mero dato numerico, assegnando ad ogni dipendente quanto risultante dalla sua richiesta.
2. Il risultato derivante per ogni addetto nella singola categoria di ogni dipendente verrà moltiplicato, al fine di rideterminarne il valore per i coefficenti di cui alla presente tabella, costituiti da:

Tipologia	Coefficiente
Nessuna progressione orizzontale effettuata in assoluto nel periodo successivo al 01/04/1999 o, se più favorevole, dall'assunzione a tempo indeterminato	300%
Nessuna progressione orizzontale effettuata nella categoria attuale (anche raggiunta mediante progressione verticale), dopo il 01/04/1999	200%
Una progressione orizzontale effettuata nella categoria attuale (anche raggiunta mediante progressione verticale), dopo il 01/04/1999 (senza conteggiare in tal senso il vecchio led preesistente)	100%
Due progressioni orizzontali nella categoria (anche raggiunta mediante progressione verticale), dopo il 01/04/1999 (senza conteggiare in tal senso il vecchio led preesistente)	70%
Tre o più nella categoria (anche raggiunta mediante progressione verticale), dopo il 01/04/1999 (senza conteggiare in tal senso il vecchio led preesistente)	20%

3. Successivamente si procederà a formulare una graduatoria, distinta per categorie, dei dipendenti addetti alle categorie presenti nell'Ente;
4. Dopo lo svolgimento delle operazioni di cui ai precedenti punti si procederà a rapportare il punteggio singolo sopra determinato in punti, assegnando al maggior punteggio il massimo dei punti e procedendo per gli altri casi in via proporzionale.
5. Tale operazione verrà ripetuta per tutte le categorie

Si opera secondo i seguenti punteggi di valutazione:

Formale assegnazione, per periodi superiori a giorni 15 per ogni anno, dell'incarico di Vice Segretario. Valutazione aggiuntiva, in caso di assegnazione a soggetto privo di posizione organizzativa, di quanto previsto sulla lettera F art.17	Punti 4 per ogni anno con un massimo di 20 punti
Formale assegnazione, in ragione d'anno, dell'incarico di Coordinatore operai.	Punti 4 per ogni anno con un massimo di 20 punti
Formale assegnazione, in ragione d'anno, dell'incarico di Ufficiale Elettorale. Valutazione aggiuntiva di quanto previsto al punto precedente sulla lettera F art.17	Punti 2 per ogni anno con un massimo di 20 punti
Formale assegnazione, in ragione d'anno, dell'incarico di Economo Comunale. Valutazione aggiuntiva di quanto previsto al punto precedente sulla lettera F art.17	Punti 2 per ogni anno con un massimo di 20 punti
Formale assegnazione, nel periodo compreso tra la data del 01/04/1999 e la data di decorrenza della progressione 2003, di responsabilità procedimentali con conseguente assegnazione di indennità di cui alla lettera F) dell'articolo 17 del vigente CCNL	Punti 2 per ogni anno con un massimo di 20 punti
Formale assegnazione, in ragione d'anno, dell'incarico di Vice Responsabile del Servizio. Valutazione aggiuntiva di quanto previsto al punto precedente sulla lettera F art.17	Punti 2 per ogni anno con un massimo di 20 punti
Svolgimento di mansioni altamente specializzate, complesse o disagiate rispetto a quelle tipiche della categorie, con attestazione motivata del Responsabile del Servizio o del Segretario Comunale.	Fino a 3 punti per ogni anno con un massimo di 10 punti. Aggiuntivi dei precedenti e cumulabili tra loro.

Svolgimento di mansioni altamente complesse inerenti funzioni, che, seppur rientranti nell'ambito delle mansioni ascrivibili o dei compiti di Responsabile, comportano rilevante responsabilità e gravosità, quali: 1. la gestione e la responsabilità del personale esterno; 2. lo svolgimento di compiti inerenti la rappresentanza, la tutela e l'attuazione di compiti specifici in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro; 3. la responsabilità di procedimento per opere pubbliche di importo superiore ad euro 500.000, attribuibili al massimo per un anno nell'attribuzione del punteggio; 4. Lo svolgimento di compiti di pubblico ministero; 5. La responsabilità della pianficazione urbanistica per il caso di strumento urbanistico realizzato all'interno dell'Ente; 6. La responsabilità e l'organizzazione del sistema di mensa, trasporto scolastico e gestione dei rapporti con l'utenza di tali servizi; 7. La responsabilità o Presidenza dello strumento deputato al Controllo di Gestione. I punteggi di cui al presente punto sono cumulabili tra loro.	Punti 3 per ogni anno decorrenti dal 1 luglio 2003, aggiuntivi dei precedenti fino ad un massimo di punti 10 per singola voce. Aggiuntivi dei precedenti e cumulabili tra loro.
Attribuzione di meccanismi compensativi, non cumulabili tra loro, legati a situazioni peculiari quali: 1. Mancata attribuzione di progressione orizzontale, legati a precedenti tornate contrattuali, con preclusione della possibilità di partecipazione; 2. Conservazione di indennità ad personam, prevista in precedenti tornate contrattuali e 3. Attesa della progressione orizzontale da parte di soggetti non responsabili del servizio per oltre diciotto mesi (nel periodo tra il CCNL 01/04/99 ed il decentrato 2003).	Punti 3 per ogni anno decorrenti dal 1 luglio 2003, aggiuntivi dei precedenti fino ad un massimo di punti 10. Aggiuntivi dei precedenti.
Svolgimento di mansioni altamente complesse inerenti funzioni non altrimenti retribuite e riguardanti: 1. La sostituzione del Coordinatore Esterno; 2. La gestione, responsabilità e/o certificazione di impianti elettrici o di mansioni inerenti la responsabilità di impianti termici; 3. Lo svolgimento di compiti inerenti la rappresentanza, la tutela e l'attuazione di compiti specifici in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro; 4. Altri incarichi attribuiti, con tali premesse, con atti formali dal Responsabile del Servizio o dal Segretario Comunale. I punteggi di cui al presente punto verranno attribuiti soltanto agli addetti esterni e sono cumulabili tra loro.	Punti 3 per ogni anno decorrenti dal 1 luglio 2003, aggiuntivi dei precedenti fino ad un massimo di punti 10 per singola voce. Aggiuntivi dei precedenti e cumulabili tra loro.

MECCANISMI PEREQUATIVI

Verranno attribuiti i seguenti punteggi legati a meccanismi di compensazione di situazioni di difformità, costituiti dai seguenti:

1. distanza dall'ultima progressione, calcolata in mesi e valutata per singole categorie. Si attribuisce il punteggio massimo al dipendente che in tale categoria ha ottenuto l'ultima progressione nel momento più lontano temporalmente, ovvero a coloro che "aspettano" la progressione da più tempo. Per le categorie iniziali, considerata come prima progressione in assoluta, si considera la distanza da 18 mesi dall'assunzione. Si attribuisce tale punteggio massimo al dipendente della categoria con più distanza dalla progressione ed agli altri con criterio temporale, con distinte graduatorie per singola categoria. Tale criterio viene attuato, nei confronti del dipendente con maggior attesa attribuendo il punteggio massimo, mentre per gli altri addetti con un calcolo proporzionale basato sui mesi di attesa (esempio. Dipendente A attesa 60 mesi, dipendente B attesa 100 mesi, dipendente C attesa 120 mesi: C uguale 10 punti per gli altri si opera su proporzione dove 10, punteggio massimo,: 120, attesa più lunga, = x, punti che spettano all'altro dipendente,: Y, mesi di attesa del dipendente da valutare)Il punteggio massimo è pari a punti 10
2. svolgimento di mansioni di Responsabile del Servizio che hanno comportato la mancata attribuzione di progressioni orizzontali nella classificazione iniziale. Viene valutata soltanto per tale tipologia e non anche per eventuali altre esclusioni dei titolari di posizione organizzativa. Punti 7,5 per ogni anno di ritardo nell'attribuzione, fino ad un massimo di punti 15.

3. Attribuzione di meccanismi compensativi legati a mancata attribuzione di progressione orizzontale, legati a precedenti tornate contrattuali o conservazione di indennità ad personam. Punti 2,5 per ogni anno di ritardo nell'attribuzione, fino ad un massimo di punti 5.

Relativamente all'attribuzione dei punteggi si opererà assegnando ad ogni dipendenti quanto risultante dalla sua richiesta. Successivamente si procederà ad assegnare, con tre distinte sub-graduatorie del presente specifico criterio, il punteggio spettante.
Si specifica che, a differenza di quanto avviene per altri meccanismi di valutazione, il punteggio spettante per la presente voce di valutazione è assoluto, e quindi il punteggio conseguito va automaticamente e pedissequamente trasformato in punti da attribuire relativamente ai criteri di cui ai punti 2 e 3. Per il criterio 1 vale il sistema di proporzionalità sopra descritto.

Art. 5 - Procedura per le Progressioni Orizzontali

Per la progressione orizzontale sarà effettuato un avviso pubblico interno all'Ente, tramite affissione all'albo pretorio e nelle bacheche sindacali, nel quale saranno specificati, oltre i criteri e la metodologia di valutazione comprensivi della valutazione dei punteggi, i requisiti valutabili e la data entro la quale deve essere presentata la domanda da parte dei dipendenti interessati. Prima dell'attivazione delle selezioni, gli avvisi vengono inviati alle OO.SS. per la necessaria informazione preventiva.

L'esame della documentazione sarà effettuato dai Responsabili dei Singoli Servizi, e per la parte oggettiva avverrà con il supporto dell'Ufficio Personale dell'Ente.

Preventivamente alla pubblicazione delle graduatorie finali contenenti l'esito, ogni Responsabile del Servizio comunica ai propri addetti il risultato delle valutazioni effettuati, con riferimento sia alla parte discrezionale che alla parte oggettiva. Il dipendente dispone di 10 giorni per contestare tali valutazioni o per far riscontrare eventuali errori o interpretazioni errate.

Successivamente allo svolgimento del sopra citato contraddittorio, si procederà alla formulazione delle graduatorie per categorie, con pubblicazione delle stesse mediante affissione all'albo pretorio e nelle bacheche sindacali.

Ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura sopra descritta.

Viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso. I ricorsi saranno presi in esame entro 10 giorni e verrà formulata la relativa risposta con le eventuali correzioni e modifiche. La valutazione di tale ricorso viene svolta da una Commissione interna composta dal Segretario Comunale e da tutti i Responsabili dei Servizi.

Art. 6 - Incentivazione di produttività

Le parti si danno atto che costituisce interesse comune procedere all'incentivazione del sistema di miglioramento dei servizi e della produttività, mediante l'instaurazione di un sistema di progettualità tale da valorizzare e premiare i dipendenti, nell'intento di favorire la loro crescità professionale e lo sviluppo dell'efficacia ed efficienza nella gestione dei servizi pubblici.

In tal senso l'amministrazione, come da progetti da svolgere in orario di lavoro e collegati al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili dei servizi, si impegna ad instaurare meccanismi incentivanti legati al miglioramento dei servizi (articolo 15 comma 5 CCNL 01/04/1999) per almeno 20.000 euro.

Al fine di disciplinare l'utilizzo di eventuali economie o risorse ulteriori, le parti convengono sull'opportunità di rinviare interamente ai metodi, ai criteri ed alla disciplina dell'articolo 37 del contratto collettivo del 22 gennaio 2004.

Art. 7 Disposizioni Finali

La misura di indennità, remunerazioni o disagi previsti da accordi precedenti sono confermati nella misura in essi stabiliti ed il presente accordo modifica soltanto gli aspetti espressamente disciplinati.

Qualora, successivamente alla firma del presente contratto, si dovessero regolamentare e disciplinare specifiche materie si predisporranno protocolli d'intesa adottati in accordo con le rappresentanze sindacali, questi saranno considerati a tutti gli effetti parte integrante e sostanziale al presente contratto quali allegati.

Qualsiasi tipo di accordo interno precedentemente adottato e che risulti in contrasto con il presente contratto, deve ritenersi privo di validità.

I benefici economici derivanti dal presente contratto decentrato trovano applicazione anche nei confronti del personale cessato dal servizio successivamente alla data di stipulazione

Art. 8 Interpretazione Autentica

Qualora sorgessero dubbi interpretativi nell'applicazione del presente accordo le parti concordano di procedere nel seguente modo:

- il Responsabile del Servizio investe della questione la R.S.U. e le organizzazioni firmatarie del contratto decentrato, mediante lettera scritta, fornendo l'interpretazione che lo stesso dà alla norma;
- se entro 15 giorni dal ricevimento di quanto sopra non ha nessuna risposta, si intende come condivisa l'interpretazione data, altrimenti la questione viene discussa congiuntamente al tavolo contrattuale

Letto confermato e sottoscritto.

Simona Cardaioli

FPS CISL