

PROVINCIA REGIONALE DI AGRIGENTO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002 - 2005

PIATTAFORMA CONCORDATA

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22/1/2004 nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1/4/1999.
2. Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti; esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
3. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 2

Durata, decorrenza, termini

1. Il presente contratto ha validità per il periodo di vigenza del CCNL 2002-2005, fatta salva la facoltà, a richiesta di una delle parti, di verificarne la compatibilità con le norme sopravvenute dopo la stipula del CCNL relativo al biennio economico 2004 - 2005.
2. Con apposito accordo annuale vengono definite le somme relative alla costituzione ed alle modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
3. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro, che avviene dopo acquisita l'autorizzazione da parte della Giunta. Esso s'attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL.
5. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è pubblicato all'albo Pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso vincola le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.
6. Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

7. La verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nel presente CCDI è attivata con cadenza semestrale o su richiesta di una delle parti.

Art. 3

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

(Art. 17 ccnl 6.7.95)

- 1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.**
- 2. L'orario è ridotto a 35 ore settimanali per il personale turnista o soggetto ad articolazione e/o rotazione dell'orario di lavoro, addetto in strutture con servizi anche inferiori alle 11 ore giornaliere.**
- 3. Il regime orario per detto personale è fissato in 6 ore giornaliere dal lunedì al sabato con un recupero di un giorno ogni sei settimane.**
- 4. Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati, e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico, è concessa la flessibilità in entrata con corrispondente flessibilità per l'orario d'uscita.**
- 5. Il responsabile del settore individua per il personale assegnato motivati specifici casi di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio di cui al comma precedente, per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata o per temporanee carenze di organico in occasione delle ferie estive o simili. Il dirigente/responsabile del settore dovrà in tal caso adottare apposito atto motivato.**
- 6. I dipendenti che non sono ammessi a fruire della flessibilità oraria, ai sensi del precedente comma che effettuino eccezionalmente un ritardo sull'entrata non superiore ai 30 minuti, dovranno fornirne le opportune giustificazioni al responsabile del settore e possono essere autorizzati a effettuare il recupero nella stessa giornata o secondo le disposizioni del responsabile del settore.**
- 7. Eventuali debiti o crediti orari vanno mensilmente recuperati nell'ambito delle fasce di flessibilità, o in giornate appositamente prestabilite.**

Art. 4

Formazione professionale

(art.23 ccnl 1.4.99 – art. 45 ccnl 22.1.04 – art. 7 bis d.lgs. 165/2001)

1. Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) e dell'art 23 del CCNL dell'1.04.99 concordano che la formazione professionale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza.
2. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.
3. Il programma formativo, è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.
4. La formazione aziendale assume una valenza strategica tale da sviluppare la professionalità interna dell'Ente.
5. La formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche anche per la progressione di carriera.
6. Il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tenere conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.
7. Lo stanziamento delle risorse deve essere non superiore all'1%, per ciascun anno finanziario, delle spese complessive per il personale.
8. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.
9. I costi della formazione da imputare su tali fondi sono a titolo meramente esemplificativo:
 - costo di corsi d'aggiornamento
 - costo di eventuali corsi organizzati dall'Ente
 - costo di corsi di formazione
10. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:
 - A) Formazione attinente ai processi di lavoro
 - concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamentali del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione)
 - B) Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale
 - relativo al lavoro per progetti (Project Management), al lavoro per obiettivi (MBO), al nuovo regolamento di contabilità e al controllo di gestione

C) Aggiornamento professionale:

- indirizzato al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica.
- ◆ Detti interventi saranno attuati sistematicamente e in maniera corrente nei confronti di tutto il personale, in base ad una apposita programmazione.
- Relativo allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo

D) Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:

- ◆ rivolto ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale;

E) Interventi di specializzazione e/o di perfezionamento:

- ◆ rivolti a personale interessato a prestazioni particolari richieste necessarie per lo svolgimento delle attività delle singole strutture e dei servizi.

F) Corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni. Tali corsi devono essere indirizzati:

- al mantenimento ed adeguamento dei livelli e contesti professionali;
- alla formazione del personale al momento dell'assunzione;
- ai percorsi formativi di qualificazione, riconversione professionale di specializzazione e perfezionamento.

G) Corsi di formazione diretti allo sviluppo delle capacità operative e finalizzati alla progressione economica orizzontale ed alla progressione verticale fra categorie.

H) Corsi di lingua ed informatici.

11. Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in misura decrescente, in modo tale che:

- la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo
- una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi
- una percentuale massima del **30%** venga destinata alla partecipazione a corsi di aggiornamento che pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative. Tale percentuale viene ripartita tra tutti i Settori in proporzione al numero dei dipendenti. La scelta dei dipendenti che dovranno partecipare a tale attività dovrà avvenire con criteri di rotazione e comunque con la massima trasparenza, ed i relativi attestati non sono valutabili ai fini della progressione verticale e orizzontale..

12. I corsi di formazione previsti dai precedenti commi costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

13. I corsi formativi dovranno tener conto, in ossequio agli obiettivi prefissati dalla Carta Sociale Europea, anche delle esigenze di formazione prospettate dal personale.
14. Le parti convengono che i corsi potranno essere tenuti - ove possibile in ragione delle competenze funzionalmente possedute - dai Dirigenti dell'Ente.
15. I corsi di formazione dovranno concludersi con un giudizio valutativo sulla partecipazione e sull'arricchimento professionale.
16. La formazione dovrà essere dettagliatamente certificata anche a garanzia del curriculum del dipendente.
17. Gli interventi formativi sono da svolgere in orario di lavoro, prevedendo per le ore eccedenti un obbligo di recupero programmato, con esclusione di quelli fuori sede.
18. Il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento deve essere predisposto ed ogni anno indicare:
 - tipologia dei corsi;
 - numero dei lavoratori;
 - ammontare delle risorse impegnate.
19. Esso sarà ogni anno oggetto di negoziazione contestualmente alla ripartizione del fondo di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 21/01/2004. Quello dell'anno 2005 dovrà essere predisposto entro giorni 30 dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

Art. 5

Norme generali per l'attuazione della progressione all'interno delle categorie

(art. 5 ccnl 31.3.99)

1. Le risorse annualmente destinate alla progressione economica sono ripartite per categoria, in proporzione al numero dei dipendenti.
2. Confluiscono, inoltre, nel fondo generale della progressione economica orizzontale le risorse economiche già godute, a tal fine, dai dipendenti collocati in pensione o cessati dal servizio.
3. **Le procedure per le selezioni per la progressione orizzontale vanno attivate nel mese di dicembre ed avverranno sulla base delle valutazioni riferite all'anno solare in corso.**

Art. 6

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del C.C.N.L. 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e per l'utilizzo sono oggetto di confronto con le OO.SS..
2. Con effetto dal 31/12/2004 e a valere dall'anno 2005 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.
3. 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:
 - Mantenere il fondo per la disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art.33);
 - Mantenere le risorse per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
 - Prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
 - 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.);
 - Istituire 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 alto grado di responsabilità e professionalità (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31/03/1999) nonché per la valorizzazione delle alte professionalità (art.10 CCNL del 22/01/2004);
 - Mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22/01/2004).
4. 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 previsti dall'art.37 del CCNL 22/01/2004. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS..
5. La quota di risorse "eventuali e variabili", per gli anni successivi al 2005, sarà quantificata annualmente dalla Provincia e oggetto di apposito confronto con le OO.SS..

Art. 7

Criteria generali relativi ai sistemi di incentivazione, alla metodologia di valutazione ed alla ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività (Art. 37 CCNL 22/01/2004).

1. Si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.
2. Andranno premiate le 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.
3. Deve 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.
4. 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.
5. A tale proposito si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'Amministrazione prevede i seguenti criteri generali:
 - è previsto un unico metodo di valutazione;
 - la responsabilità di valutazione compete al dirigente.
6. Ai fini della valutazione vanno considerati i seguenti diversi piani espressivi della prestazione fornita da una persona:
 - rispetto dei tempi
 - livello di collaborazione e assiduità di servizio
 - capacità relazionali
 - livello di autonomia e capacità di risolvere i problemi
 - qualità della prestazione e del servizio erogati.
7. Il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.
8. Il sistema degli incentivi monetari dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti 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 coinvolti ai quali il dirigente richiede prestazioni aggiuntive rispetto alla normale prestazione lavorativa;
 - c) un premio di progetto, riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo generale, finalizzati ad assicurare la funzionalità degli organi dell'Ente.
9. Per quanto riguarda invece gli specifici progetti di cui alla lett. C) del precedente comma 8, occorre innanzitutto precisare che:

- l'istituzione dei progetti dovrà avvenire sulla base di precise indicazioni dei Presidenti dell'Amministrazione e del Consiglio in merito alla necessità di conseguire obiettivi di rilievo prioritario limitatamente alla funzionalità degli organi dell'Ente dagli stessi presieduti, aventi valenza se necessario anche intersettoriale.
 - l'assegnazione del personale ai progetti dovrà avvenire in modo selettivo, 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.
10. Ai fini della valutazione delle prestazioni e della distribuzione dei corrispondenti premi di risultato di cui al precedente comma 8 saranno presi in considerazione:
- Per quello di cui alla lett.a)
 - risultato di settore e/o di servizio
 - risultato individuale.
 - Per quello di cui alle lett.b) e c)
 - risultato effettivamente conseguito dal gruppo in rapporto alle aspettative predefinite;
 - contributo individuale alla realizzazione del progetto.
11. La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente responsabile di settore o servizio ai sensi del successivo art. 27.
12. Le risorse per l'incentivazione di cui alle precedenti lett. a) e b) 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 forza, con i seguenti coefficienti distinti per categorie:
- **cat. A/B** **coefficiente 0.80**
 - **cat. C** **coefficiente 1.00**
 - **cat. D** **coefficiente 1.20.**
13. Il budget così determinato dovrà essere utilizzato nella misura del **75%** per il premio di cui alla lett. a) e del **25%** per quello di cui alla lett. b).
14. Il premio individuale sarà determinato dal dirigente dividendo l'ammontare del budget destinato per ciascuna delle forme di incentivazione per il totale dei punti attribuiti a tutti i dipendenti partecipanti e moltiplicando il risultato per il punteggio a ciascuno attribuito ai sensi del successivo art. 27. A tali fini il punteggio attribuito ai dipendenti part-time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.
15. Il responsabile di servizio dovrà notificare ai singoli dipendenti la relativa scheda di valutazione. Il dipendente dovrà restituire la scheda sottoscritta entro giorni cinque dalla notifica, scaduto il quale si intenderà accettata.
16. L'erogazione del premio individuale sarà effettuata entro due mesi dal raggiungimento dell'obiettivo.
17. La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti provinciali in servizio a tempo indeterminato aventi diritto al premio, con esclusione di un periodo convenzionale pari a sei mesi, ove prestino il servizio di prova.

18. Ai dipendenti che percepiscono incentivi previsti dall'art.18 della legge 11 febbraio 1994, n.109, e successive modificazioni e integrazioni, si applicherà quanto previsto dall'apposito regolamento approvato con delibera di Consiglio n.101 del 19/07/2004.

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

19. La valutazione dei risultati aggregati verrà effettuata per ciascun settore sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG di parte corrente **rispettivamente al 30 giugno ed al 31 dicembre di ciascun anno.**

20. Si avrà titolo all'erogazione del compenso qualora venga raggiunto mediamente dal Settore **al 30 giugno, almeno il 35 % degli obiettivi PEG previsti e al 31 dicembre almeno il 70%.**

21. **Il raggiungimento dei predetti obiettivi sarà verificato** dal Settore Ragioneria sulla scorta degli impegni **di spesa** assunti, **rispettivamente al 30 giugno ed al 31 dicembre** di ciascun anno, in relazione alle **risorse finanziarie di parte corrente inizialmente assegnate ai Settori.**

22. **Al raggiungimento degli obiettivi come sopra individuati, e comunque dopo l'approvazione del Bilancio dell'Ente, il Dirigente di ciascun Settore, dopo la verifica, procede a liquidare al personale il 50% del budget destinato al premio di cui alla lett.a) del precedente comma 8.**

23. L'importo dei premi, **per le diverse tipologie di produttività previste nel presente contratto,** dovrà essere attribuito, **al raggiungimento di ciascun obiettivo,** a tutti i dipendenti di ciascun Settore in servizio a tempo indeterminato con le modalità sopra specificate **ed utilizzando la scheda di valutazione di cui all'allegato B per l'attribuzione dei punteggi previsti al successivo art. 27. A tali valutazioni si applicano, in quanto compatibili, le procedure di cui agli artt. 25 e 26 del presente contratto.**

Ulteriori specificazioni relative alle diverse tipologie di produttività.

24. I Progetti per la produttività di cui alle lett. b) ec) del precedente comma 8 dovranno essere approvati con atti formali dei dirigenti, comunicati alla RSU, e dovranno contenere:

- le finalità e tempi di realizzazione;
- il personale interessato;
- il costo unitario per funzione e complessivo;
- le modalità di verifica della realizzazione.

25. La partecipazione a progetti di cui alla predetta lett. c) è incompatibile con la partecipazione a progetti di cui alla predetta lett. b).

26. Per l'anno 2005 gli importi individuati per ciascuna forma di produttività sono evidenziati nell'allegata tabella.....

Art. 8

Criteria per la predisposizione e liquidazione dei progetti finalizzati ad assicurare la funzionalità degli organi (lett. c).

1. Su richiesta motivata dei Presidenti dell'Ente e del Consiglio, in sede di destinazione delle risorse finanziarie di cui agli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004, vengono determinati annualmente i progetti finalizzati ad assicurare la funzionalità degli Organi dell'Ente.
2. Tali progetti dovranno svolgersi al di fuori del normale orario di servizio dell'Ente e dovranno comportare, per i dipendenti coinvolti, particolari condizioni di impegno.
3. I progetti finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi offerti e della assistenza prestata agli organi, richiesti dall'Amministrazione, sono predisposti dai dirigenti interessati, ai sensi del comma 24 del precedente art. 7.
4. **La liquidazione sarà effettuata trimestralmente sulla base dei costi unitari previsti in progetto per funzioni diverse utilizzando le schede di valutazione di cui all'allegato B per l'attribuzione dei punteggi specificati al successivo art. 27.**
5. I servizi ed i relativi contingenti vengono determinati annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004.
6. La determinazione dei contingenti avverrà sulla base di apposita dichiarazione motivata del responsabile del settore.
7. Per l'anno 2005 sono quelli indicati nell'allegato
8. In ogni caso agli stessi non potranno essere destinate risorse in misura superiore a quelle assegnate ai sensi del comma 2 dell'art. 15 del CCNL. 1/4/1999.

Art. 9

Risorse derivanti da specifiche disposizioni di Legge e/o contrattuale

1. Rimangono confermate la disciplina e le modalità di erogazione delle risorse di cui alla lettera k) dell'art. 15, comma 1 del CCNL 1/4/1999 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione del personale).
2. Viene inoltre prevista tra le risorse variabili l'acquisizione, ai sensi del combinato disposto del comma 3 dell'art. 31 del CCN. 22/1/2004 e comma 5 dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999, delle somme previste in progetti finanziati e/o cofinanziati da Regione e/o Stato e/o Comunità Europea per prestazioni che dovessero essere rese da personale dell'Ente. Le stesse saranno assegnate per il **30%** al budget del Settore che dovrà gestire il nuovo servizio conseguente al progetto finanziato e/o cofinanziato, da utilizzare per l'attribuzione del premio collegato alla valutazione della produttività individuale di cui al comma 8 lettera b) del precedente art. 7, e per il rimanente **70%** al fondo della produttività generale.

3. **A tal fine il Dirigente del Settore che dovrà gestire il nuovo servizio, subito dopo il finanziamento, dovrà dare comunicazione al Settore Personale per l'inserimento del relativo importo nel fondo di cui all'art.15 del CCNL del 1999, dell'ammontare previsto nel progetto per le prestazioni che saranno rese dal personale dell'Ente.**

Art. 10

Indennita' di Turno

(art. 22 ccnl 14.9.00)

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
2. Al personale turnista competono le maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL integrativo del 14.9.2000. Tale indennità, dovuta per l'articolazione verticale dell'orario di lavoro che si estrinseca nell'alternanza, ancorché non ciclica, turno antimeridiano/pomeridiano e/o notturno, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
3. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Per particolari e comprovate esigenze di servizio, parte del personale può essere destinato, di norma, all'effettuazione del solo turno antimeridiano. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.
4. Fatto salvo quanto prescritto dal precedente comma nonché le norme che tutelano la maternità, i dipendenti in particolari condizioni fisiche o psichiche, o che godono del diritto allo studio, e per particolari e motivate esigenze del personale, non è consentito eludere la norma disponendo articolazioni dell'orario di lavoro che prevedano l'impiego del personale nel solo turno antimeridiano o pomeridiano nei servizi che erogano servizi per almeno 10 ore giornaliere.
5. I turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia oraria 22.00/06.00, non possono superare il numero di 10 in un mese.
6. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

Art. 11

Indennità' di rischio

(art. 37 ccnl 14.9.00 – art. 41 ccnl 22.1.04)

1. Si intende come effettiva esposizione al rischio l'esercizio delle mansioni proprie del profilo professionale di inquadramento, o l'esercizio – per i profili sotto evidenziati – delle attività specificamente richiamate.
2. L'indennità, determinata in **€ 30,00** mensili, spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Il compenso è decurtato di 1/26 per ogni giornata di assenza a qualsiasi titolo comprese le ferie .
4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto l'indennità – come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza – spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria concordata.
5. L'indennità 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.
6. Il relativo contingente viene determinato annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004.
7. La determinazione del contingente avverrà sulla base di apposita dichiarazione motivata del responsabile del settore.

Art. 12

Attività disagiate

(art. 17 c.2 lett.e ccnl 1.4.99)

1. Ai sensi dell'articolo 17, lettera e) del CCNL 1998-2001 è istituita una indennità di disagio legata alla presenza in servizio ed alle protrazioni ed articolazioni orarie, che assorbe tutte le forme incentivanti legate all'ampliamento degli orari di fruizione dei servizi da parte dell'utenza.
2. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per lavoro disagiato s'intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta o indiretta sulla vita psico fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero.
3. Vengono individuate le seguenti tipologie:
 - orario ordinario superiore a otto ore giornaliere, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;

- orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00;
 - orario di lavoro con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale impiegato in orario turnato.
 - attività lavorative che richiedono esposizione continuativa agli agenti atmosferici.
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio non compensate dall'indennità di missione.
 - **Esposizione a situazioni di disagio connesse alla destinazione, con atto formale del dirigente, in via esclusiva e continuativa ad attività di fotocopiatura o di copiatura e/o inserimento dati con videoterminale.**
4. Il compenso sarà corrisposto in misura pari a € 50,00 mensili decurtato di 1/26 per ogni giorno di assenza a qualsiasi titolo, comprese le ferie, e non è cumulabile con quello previsto per indennità di rischio.
 5. I servizi ed i relativi contingenti vengono determinati annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004.
 6. La determinazione dei contingenti avverrà sulla base di apposita dichiarazione motivata del responsabile del settore.
 7. Per l'anno 2005 sono quelli indicati nell'allegato

Art. 13

Indennità di lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno

(Art. 38 ccnl 14.9.00)

1. Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 30% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b) del CCNL 14/09/2000, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo".
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett.

b), del CCNL 14/09/2000, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

6. Le indennità previste dal presente articolo saranno corrisposte fino ad esaurimento delle risorse per lavoro straordinario assegnate a ciascun settore.

ART. 14

Reperibilità

(art. 23 ccnl 14.9.00 – art. 11 ccnl 5.10.01)

1. Per le aree di pronto intervento individuate con delibera della Giunta Provinciale è istituito il servizio di pronta reperibilità. La delibera dovrà anche indicare la durata del servizio richiesto. Esso è attivato per le ore non coperte dai normali servizi dell'Ente e remunerato con la somma di **€10.33** per 12 ore al giorno. Per le ore eccedenti alle 12, si procederà al pagamento di **€ 0.86** per ogni ora.

2. Nel caso il turno giornaliero di reperibilità sia frazionato in misura non inferiore a 4 ore, l'indennità di cui al comma precedente, è corrisposta con la maggiorazione del 10%

3. L'importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.

4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del lavoratore, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis CCNL, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 2 e 3.

5. I servizi ed i relativi contingenti vengono determinati annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004.

6. La determinazione dei contingenti avverrà sulla base di apposita dichiarazione motivata del responsabile del settore.

7. Per l'anno 2005 sono quelli indicati nell'allegato

ART. 15

Maneggio valori

(art. 36 ccnl 14.9.00)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

da € 214,85	a € 4.303,64 medi mensili:	€ 0,52
da € 4.303,65	a € 10.759,35 medi mensili:	€ 0,77
da € 10.759,36	a € 21.518,69 medi mensili:	€ 1,03
da € 21.518,70	a € 43.037,90 medi mensili:	€ 1,29
oltre € 43.037,90	medi mensili:	€ 1,55

2. Per valori di cassa si intendono denaro contante e marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.

3. L'indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa, comprese le ferie.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto l'indennità giornaliera viene corrisposta senza decurtazione proporzionale alla percentuale oraria.

5. I servizi ed i relativi contingenti vengono determinati annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004.

6. La determinazione dei contingenti avverrà sulla base di apposita dichiarazione motivata del responsabile del settore.

7. Per l'anno 2005 sono quelli indicati nell'allegato

ART. 16

Indennità di Responsabilita'

(art. 17 c.2 lett. F ccnl 1.4.99 – art.36 ccnl 22.1.04)

1. **L'indennità è corrisposta al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizioni organizzative e delle alte professionalità, per compensare la specifica responsabilità della conduzione di unità operativa formalmente attribuita.**

2. **L'indennità è corrisposta anche a personale delle categorie B e C che, nel rispetto delle declaratorie del profilo professionale, con determinazione motivata**

del Dirigente del Settore, ha avuto affidata la specifica responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro composti da almeno sette unità.

- 3. L'indennità verrà concessa a gennaio di ogni anno con riferimento all'anno precedente sulla base della formale attribuzione della predetta responsabilità effettuata dal dirigente del settore.**
- 4. L'importo annuale dell'indennità è così determinato:**
 - **Per la categoria D € 1.500,00**
 - **Per la categoria C € 1.250,00**
 - **Per la categoria B € 1.000,00**
- 5. Al personale a tempo parziale le indennità verranno corrisposte in misura proporzionale al rapporto di lavoro.**
- 6. Per l'anno 2005 l'indennità sarà corrisposta, nella misura di € 1.000,00, al personale che avrà attribuita la responsabilità di cui ai commi 1 e 2 entro gg 30 dalla sottoscrizione del presente contratto.**

ART. 17

LUOGHI E QUALITA' DEL LAVORO

- 1. Le parti, preso atto che negli edifici sede degli Uffici dell'Ente si è già proceduto, quasi integralmente, alla eliminazione delle barriere architettoniche ed agli adeguamenti degli ambienti di lavoro, concordano di completare detto adeguamento e di adottare iniziative specifiche per la flessibilità degli orari e la facilitazione della mobilità personale. L'Ente si impegna ad adottare un "codice di comportamento" ispirato ai principi di democrazia ed uguaglianza dettati dalla Costituzione, al fine di creare condizioni idonee ad assicurare alle lavoratrici ed ai lavoratori lo svolgimento della loro attività lavorativa e professionale in un ambiente sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona, così come previsto anche dalla Raccomandazione della Commissione della Comunità Europea del 27/11/1991, "sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro".**
- 2. Tale misure tenderanno principalmente a: informare su specifiche ricerche ed iniziative atte a superare le situazioni di disparità; divulgare la specifica legislazione a tutela delle donne, della salute e della maternità.**
- 3. L'Ente si impegna ad adottare misure appropriate per la prevenzione, la rimozione dei comportamenti lesivi della dignità personale, degli atteggiamenti vessatori e persecutori, per il superamento delle situazioni di disagio e di svantaggio, per la messa al bando di un linguaggio non rispettoso della persona ed a predisporre rapide procedure ed efficaci strumenti nei casi di violazione.**

ART. 18

RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

1. L'Amministrazione individua il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione in base alle norme del D.L.vo 626/94.
2. Le organizzazioni sindacali unitarie si impegnano ad individuare tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per gli adempimenti di cui al D. L.vo 626/94.

ART. 19

SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

1. Il R.L.S. e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione si incontrano almeno una volta all'anno per definire:
 - le priorità di intervento in materia di salute e sicurezza;
 - la relativa copertura finanziaria del piano concordato;
 - le modalità di gestione e di verifica del piano stesso.
2. Si rende noto che:
 - o il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione designato dall'amministrazione, è: L'Ing. Renato Buscaglia
 - o i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono i dipendenti: Vittorio Alfieri, Aurelio Castro e Salvatore Izzo .
 - o I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dovranno attuare e gestire quanto previsto dal piano dei rischi redatto per la puntuale applicazione delle normative vigenti, specificando anche le visite mediche di controllo, gli esami clinici e la cadenza temporale di questi.
3. Gli oneri sono a carico dell'amministrazione.
4. Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione spetta:
 - o partecipare alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dei rischi;
 - o consultare il rapporto di valutazione dei rischi;
 - o essere consultati sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione dell'attività di formazione;
 - o accedere ai luoghi di lavoro ed avvertire il responsabile prevenzione e protezione dei rischi, individuati nel corso della loro attività;
 - o la possibilità di ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di protezione e prevenzione dai rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
 - o essere consultati preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione e realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
 - o promuovere l'elaborazione e attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore;
 - o presentare proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;

- partecipare agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
 - concordare con l'amministrazione, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art.20 ultimo comma L. n.833, ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro dell'AUSL o in alternativa ad Enti specializzati di diritto pubblico scelti di comune accordo;
 - partecipare al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici del libretto personale di rischio;
 - concordare di volta in volta con l'amministrazione nel caso in cui a seguito dell'indagine ambientale, tenuto conto dei riflessi sul gruppo di lavoratori direttamente esposti, vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medici specialistici per il personale interessato nell'area di rischio;
 - verificare l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.
5. Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza devono essere fornite le seguenti informazioni:
- informazione e documentazione in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione nonché quelle inerenti alle macchine, gli impianti, l'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - informazione provenienti dai servizi di vigilanza;
 - informazioni sulle attività formative;
 - informazioni attinenti gli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori;
 - programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
 - informazione sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
 - informazione sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
 - informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza hanno diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza, anche ai rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
7. Tale formazione dovrà prevedere un corso iniziale di almeno 32 ore e successivi aggiornamenti annuali di almeno 32 ore per anno.
8. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con i rispettivi rappresentanti, le attività formative in materia di sicurezza e di salute sul posto di lavoro.
9. La formazione avviene in orario di lavoro o con recupero individuale delle ore di formazione nel caso in cui questa si svolga fuori orario di lavoro.
10. Gli oneri sono a carico dell'amministrazione.
11. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
12. Nella vigenza del presente contratto la formazione sul tema della sicurezza deve coinvolgere, almeno una volta, tutti i dipendenti.

ART. 20

VESTIARIO

1. Al fine di rendere visibili i lavoratori dell'Ente durante l'attività e dotarli di adeguato vestiario di lavoro e/o di servizio e di adeguati mezzi di protezione anti-infortunistici, l'Amministrazione fornirà con scadenza periodica, secondo le mansioni svolte, quegli indumenti ed attrezzature di lavoro che assolvono alla protezione dai rischi per la salute e la sicurezza.
2. La tipologia, la qualità e la quantità della fornitura del vestiario sarà oggetto di apposito regolamento che l'Amministrazione si impegna ad adottare entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, previa concertazione con i soggetti sindacali e i RLS, sentito il Responsabile per la sicurezza nominato dall'Ente.
3. I profili professionali interessati sono:
 - o Personale Stradale
 - o Polizia Provinciale
 - o Operatori, esecutori, collaboratori e coordinatori addetti ai servizi manutentivi
 - o Personale di anticamera, autisti e custodi.

Art. 21

Valutazione permanente

1. Il sistema permanente di valutazione costituisce uno strumento volto alla conoscenza e allo sviluppo della realtà organizzativa dell'Ente, che deve tendere al miglioramento della qualità delle attività e dei servizi erogati e, al contempo, alla valorizzazione del personale quale principale risorsa di cui si avvale l'Ente stesso.
2. La valutazione si applica al personale a tempo indeterminato ai fini della determinazione di quote di produttività e per le selezioni per l'attribuzione della Progressione economica orizzontale.
3. Il periodo di valutazione comprende l'intero anno solare.

Art. 22

Oggetto della valutazione

1. Costituiscono oggetto della valutazione le prestazioni intese come professionalità resa ed i comportamenti dei dipendenti sulla base degli indicatori appresso previsti.
2. La valutazione finale di ciascun lavoratore è espressa nella scheda di valutazione **di cui all'allegato A** in cui sono riportati gli elementi della valutazione, la motivazione e una serie di indicazioni per valorizzare/potenziare la prestazione del lavoratore e le sue competenze. Tale scheda viene portata a conoscenza di ciascun

lavoratore che dovrà sottoscriverla ed eventualmente inserire autonome osservazioni rispetto alla valutazione di cui è stato oggetto

Art. 23

Indicatori

1. Ogni aspetto della prestazione viene valutato secondo gli indicatori individuati dal successivo articolo 27.
2. A ciascun indicatore di prestazione viene assegnato un specifico peso .
3. Il giudizio di sintesi è costituito dalla somma dei punteggi attribuiti per ciascun indicatore e viene espresso in forma numerica.

Art. 24

Utilizzo dei risultati delle valutazioni

- 1. Il dipendente, per accedere ai benefici che il presente contratto subordina alla valutazione mediante le schede allegate A e B, dovrà raggiungere un punteggio almeno pari a 15/30 senza tenere conto del coefficiente di categoria.**

Art. 25

Procedura di valutazione delle prestazioni individuali

1. Entro il mese di gennaio di ciascun anno il Dirigente del Settore illustra ai propri collaboratori, con opportune modalità, gli obiettivi di fondo da perseguire nell'anno, in relazione al disegno complessivo di sviluppo dell'Ente e all'eventuale Programma di Gestione della propria struttura.
2. Eventuali variazioni che si rendessero necessarie a causa di eventi non previsti e non prevedibili devono essere illustrate con le stesse modalità utilizzate ad inizio di anno.
3. Entro il 30 gennaio di ciascun anno il valutatore compila la scheda riguardante la valutazione finale di ciascun dipendente riferita all'anno precedente, sentito, ove ritenuto opportuno, il personale con incarico di coordinamento.
4. La scheda di valutazione sarà notificata al dipendente che, se dissenziente, potrà chiederne la discussione in contraddittorio con la procedura di cui al successivo art. 26.
5. La scheda verrà inserita nel fascicolo personale del dipendente.
6. Il personale dipendente dell'Ente, comandato presso altre amministrazioni, ottiene la valutazione media del personale della relativa categoria dell'Ente di appartenenza.
7. Qualora nel corso dell'anno, in uno stesso Servizio si siano avvicendati più dirigenti, la valutazione finale sarà effettuata collegialmente da tutti coloro che si sono succeduti nell'incarico.

8. Al fine di raggiungere l'obiettivo della tendenziale omogeneità nella valutazione dei dipendenti, gli enti promuovono specifiche conferenze di servizio fra i responsabili dei settori per pervenire ad un codice unico per l'applicazione dei giudizi.

Art. 26

Incontro di conciliazione

1. Entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, il dipendente può chiedere la revisione della propria valutazione, chiedendo la discussione in contraddittorio e proponendo le proprie deduzioni al dirigente che ha effettuato la valutazione.
2. Il dirigente, ove non ritenga valida la deduzione, allo scopo di verificare la coerenza tra il punteggio attribuito, la valutazione espressa e le relative motivazioni, fissa entro i 5 giorni successivi l'incontro di conciliazione, di fronte ad una Commissione costituita da:
 - un rappresentante del dipendente;
 - il Segretario Generale o un suo delegato;
 - un rappresentante del Dirigente che ha espresso la valutazione.
3. Il procedimento dovrà concludersi entro venti giorni dal suo avvio con il provvedimento definitivo di valutazione.

ART. 27

Esplicitazione di punteggi attribuiti ai fattori di valutazione

La valutazione da parte dei Dirigenti delle prestazioni rese dai dipendenti dovrà avvenire con la scheda allegata al presente contratto sulla scorta dei punteggi appresso specificati:

RISPETTO DEI TEMPI	
Ha raramente rispettato i tempi	punti 1
Talvolta non ha rispettato i tempi	punti 2
Ha normalmente rispettato i tempi ma ha avuto bisogno di sollecitazioni	punti 3
Ha normalmente rispettato i tempi	punti 4
E' stato meritevole di lode nel rispetto dei tempi	punti 5
LIVELLO DI COLLABORAZIONE E ASSIDUITA' DI SERVIZIO	
Ha collaborato poco ed è stato poco presente in ufficio	punti 1
Ha collaborato sufficientemente ma è stato poco presente in ufficio	punti 2
Ha espresso un sufficiente livello di collaborazione e di assiduità di servizio	punti 3
Ha espresso un rilevante livello di collaborazione ma non regolare assiduità di servizio	punti 4
Ha espresso un rilevante livello di collaborazione e regolare assiduità di servizio	punti 5
Ha espresso un elevato livello di collaborazione e regolare assiduità di servizio	punti 6

CAPACITA' RELAZIONALI	
Ha manifestato scarse capacità relazionali sia con l'utenza interna che con quella esterna	punti 1
Ha manifestato sufficienti capacità relazionali con l'utenza interna ma non con quella esterna (o viceversa)	punti 2
Ha manifestato sufficienti capacità relazionali sia con l'utenza interna che con quella esterna	punti 3
Ha manifestato buone capacità relazionali con l'utenza interna ma non con quella esterna (o viceversa)	punti 4
Ha manifestato buone capacità relazionali sia con l'utenza interna che con quella esterna	punti 5
LIVELLO DI AUTONOMIA E CAPACITA' DI RISOLVERE I PROBLEMI	
Ha manifestato scarsa autonomia e scarsa capacità di risolvere i problemi	punti 1
Ha manifestato sufficiente autonomia ma scarsa capacità di risolvere i problemi	punti 2
Ha manifestato sufficiente autonomia e sufficiente capacità di risolvere i problemi	punti 3
Ha manifestato buona autonomia e sufficiente capacità di risolvere i problemi	punti 4
Ha manifestato buona autonomia e buona capacità di risolvere i problemi	punti 5
Ha manifestato elevata autonomia e buona capacità di risolvere i problemi	punti 6
Ha manifestato elevata autonomia ed elevata capacità di risolvere i problemi	punti 7
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E DEL SERVIZIO EROGATO	
la qualità della prestazione è stata spesso inadeguata	punti 1
la qualità della prestazione è stata talvolta inadeguata	punti 2
la qualità della prestazione è stata sufficientemente adeguata	punti 3
la qualità della prestazione è stata adeguata e con tendenza migliorativa	punti 4
la qualità della prestazione è stata adeguata e qualitativamente superiore agli standard	punti 5
la qualità della prestazione è stata qualitativamente superiore agli standard e con contenuti innovativi	punti 6
la qualità della prestazione è stata eccellente	punti 7

Il totale del punteggio attribuito secondo i fattori di valutazione di cui sopra, ai fini dell'attribuzione dei premi di produttività, sarà corretto in relazione alla categoria di appartenenza secondo i coefficienti di seguito specificati:

CAT. A/B 0,80

CAT. C 1,00

CAT. D 1,20

Art. 28

Comitato per le pari opportunità

Si da atto che è costituito il Comitato per le pari opportunità per il personale non appartenente all'area separata della dirigenza, e che è regolamentato con apposita deliberazione di Giunta che s'intende parte integrante del presente CCDI.

Azioni positive per il 2005

Le parti, pubblica e sindacale, si riservano di concordare, a stralcio del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, tenendo conto anche delle normative nazionali e comunitarie in materia, misure volte a promuovere effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto non solo delle problematiche legate alla rimozione di ogni disparità fra uomini o donne, ma intervenendo anche nei confronti di ogni tipo di discriminazione (razziale, religiosa, ecc.).

In particolare, stabiliscono comunque sin d'ora le seguenti linee di orientamento:

Particolare rilievo sarà dato alla diffusione capillare dell'informazione circa le iniziative del Comitato ed in particolare alla relazione annuale sul personale (dati conoscitivi sulla composizione della dotazione organica, suddivisa per sesso nelle singole categorie, profili professionali, anzianità, titoli di studio ecc.), nella convinzione che l'informazione stessa costituisca la prima "parità" indispensabile per la progettazione consapevole di ogni successivo intervento;

Le iniziative per le pari opportunità saranno intraprese su proposta o, comunque, acquisito il parere del Comitato per le pari opportunità, con particolare riguardo alle indicazioni riportate dal punto 5 dell'art. 19 del CCNL 14.09.2000;

Gli interventi per le pari opportunità sosterranno, in modo particolare, i progetti di formazione volti allo sviluppo della cultura della parità e dell'uguaglianza e le attività dell'Amministrazione rivolte alla rimozione delle disparità, delle difficoltà di inserimento lavorativo e sociale;

Le misure per le pari opportunità terranno conto delle peculiari condizioni in cui le lavoratrici si trovano nell'arco dell'intera vita lavorativa, fra le quali rilevano quelle collegate allo stato di gravidanza e puerperio, con particolare riferimento al rientro lavorativo dopo tali periodi e quelle correlate alla funzione in seno alla famiglia, sia questa una famiglia di fatto o di diritto.

A tal fine l'Amministrazione si propone di realizzare un Servizio di ludoteca nei locali dell'Ente destinato ai figli dei dipendenti nelle ore lavorative.

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Settore _____ ANNO _____

DIPENDENTE _____ CAT _____

RISPETTO DEI TEMPI		
Ha raramente rispettato i tempi	punti 1	
Talvolta non ha rispettato i tempi	punti 2	
Ha normalmente rispettato i tempi ma ha avuto bisogno di sollecitazioni	punti 3	
Ha normalmente rispettato i tempi	punti 4	
E' stato meritevole di lode nel rispetto dei tempi	punti 5	
LIVELLO DI COLLABORAZIONE E ASSIDUITA' DI SERVIZIO		
Ha collaborato poco ed è stato poco presente in ufficio	punti 1	
Ha collaborato sufficientemente ma è stato poco presente in ufficio	punti 2	
Ha espresso un sufficiente livello di collaborazione e di assiduità di servizio	punti 3	
Ha espresso un rilevante livello di collaborazione ma non regolare assiduità di servizio	punti 4	
Ha espresso un rilevante livello di collaborazione e regolare assiduità di servizio	punti 5	
Ha espresso un elevato livello di collaborazione e regolare assiduità di servizio	punti 6	
CAPACITA' RELAZIONALI		
Ha manifestato scarse capacità relazionali sia con l'utenza interna che con quella esterna	punti 1	
Ha manifestato sufficienti capacità relazionali con l'utenza interna ma non con quella esterna (o viceversa)	punti 2	
Ha manifestato sufficienti capacità relazionali sia con l'utenza interna che con quella esterna	punti 3	
Ha manifestato buone capacità relazionali con l'utenza interna ma non con quella esterna (o viceversa)	punti 4	
Ha manifestato buone capacità relazionali sia con l'utenza interna che con quella esterna	punti 5	
LIVELLO DI AUTONOMIA E CAPACITA' DI RISOLVERE I PROBLEMI		
Ha manifestato scarsa autonomia e scarsa capacità di risolvere i problemi	punti 1	
Ha manifestato sufficiente autonomia ma scarsa capacità di risolvere i problemi	punti 2	
Ha manifestato sufficiente autonomia e sufficiente capacità di risolvere i problemi	punti 3	
Ha manifestato buona autonomia e sufficiente capacità di risolvere i problemi	punti 4	
Ha manifestato buona autonomia e buona capacità di risolvere i problemi	punti 5	
Ha manifestato elevata autonomia e buona capacità di risolvere i problemi	punti 6	
Ha manifestato elevata autonomia ed elevata capacità di risolvere i problemi	punti 7	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E DEL SERVIZIO EROGATO		
la qualità della prestazione è stata spesso inadeguata	punti 1	
la qualità della prestazione è stata talvolta inadeguata	punti 2	

la qualità della prestazione è stata sufficientemente adeguata	punti 3	
la qualità della prestazione è stata adeguata e con tendenza migliorativa	punti 4	
la qualità della prestazione è stata adeguata e qualitativamente superiore agli standard	punti 5	
la qualità della prestazione è stata qualitativamente superiore agli standard e con contenuti innovativi	punti 6	
la qualità della prestazione è stata eccellente	punti 7	
TOTALE valutazione		

Il Direttore del Settore

Agrigento, il _____

Firma del dipendente per accettazione

Osservazioni _____

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA'

Settore _____

Progetto _____

DIPENDENTE _____ CAT _____

RISPETTO DEI TEMPI		
Ha raramente rispettato i tempi	punti 1	
Talvolta non ha rispettato i tempi	punti 2	
Ha normalmente rispettato i tempi ma ha avuto bisogno di sollecitazioni	punti 3	
Ha normalmente rispettato i tempi	punti 4	
E' stato meritevole di lode nel rispetto dei tempi	punti 5	
LIVELLO DI COLLABORAZIONE E ASSIDUITA' DI SERVIZIO		
Ha collaborato poco ed è stato poco presente in ufficio	punti 1	
Ha collaborato sufficientemente ma è stato poco presente in ufficio	punti 2	
Ha espresso un sufficiente livello di collaborazione e di assiduità di servizio	punti 3	
Ha espresso un rilevante livello di collaborazione ma non regolare assiduità di servizio	punti 4	
Ha espresso un rilevante livello di collaborazione e regolare assiduità di servizio	punti 5	
Ha espresso un elevato livello di collaborazione e regolare assiduità di servizio	punti 6	
CAPACITA' RELAZIONALI		
Ha manifestato scarse capacità relazionali sia con l'utenza interna che con quella esterna	punti 1	
Ha manifestato sufficienti capacità relazionali con l'utenza interna ma non con quella esterna (o viceversa)	punti 2	
Ha manifestato sufficienti capacità relazionali sia con l'utenza interna che con quella esterna	punti 3	
Ha manifestato buone capacità relazionali con l'utenza interna ma non con quella esterna (o viceversa)	punti 4	
Ha manifestato buone capacità relazionali sia con l'utenza interna che con quella esterna	punti 5	
LIVELLO DI AUTONOMIA E CAPACITA' DI RISOLVERE I PROBLEMI		
Ha manifestato scarsa autonomia e scarsa capacità di risolvere i problemi	punti 1	
Ha manifestato sufficiente autonomia ma scarsa capacità di risolvere i problemi	punti 2	
Ha manifestato sufficiente autonomia e sufficiente capacità di risolvere i problemi	punti 3	
Ha manifestato buona autonomia e sufficiente capacità di risolvere i problemi	punti 4	
Ha manifestato buona autonomia e buona capacità di risolvere i problemi	punti 5	
Ha manifestato elevata autonomia e buona capacità di risolvere i problemi	punti 6	
Ha manifestato elevata autonomia ed elevata capacità di risolvere i problemi	punti 7	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E DEL SERVIZIO EROGATO		

la qualità della prestazione è stata spesso inadeguata	punti 1	
la qualità della prestazione è stata talvolta inadeguata	punti 2	
la qualità della prestazione è stata sufficientemente adeguata	punti 3	
la qualità della prestazione è stata adeguata e con tendenza migliorativa	punti 4	
la qualità della prestazione è stata adeguata e qualitativamente superiore agli standard	punti 5	
la qualità della prestazione è stata qualitativamente superiore agli standard e con contenuti innovativi	punti 6	
la qualità della prestazione è stata eccellente	punti 7	
TOTALE valutazione		
Coefficiente categoria di appartenenza (1)		
Totale punteggio ai fini dell'attribuzione dei premi di produttività		

Il Direttore del Settore

Agrigento, il _____

Firma del dipendente per accettazione

(1) N.B.

Il punteggio totale della valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi di produttività, deve essere corretto in relazione alla categoria di appartenenza secondo i coefficienti di seguito specificati:

CAT. A/B 0,80

CAT. C 1,00

CAT. D 1,20

Osservazioni

APPENDICE I – COSTITUZIONE DELLE RISORSE ANNO 2005

In sede di definizione del bilancio, o se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane con la volontà di raggiungere e mantenere servizi efficienti verso l'utenza sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

A questo proposito le risorse a disposizione per la costruzione del fondo sono così determinate:

RISORSE CERTE

Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.a),b),c) fondo all'1.1.1998	€ 446.841,09
Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.f) disapplicazioni	€ 561.556,00
Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.g) risorse led	€ 128.852,38
Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.h) indennita' ex 8 ^a Q.F.	€ 15.493,71
Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.j) 0,52% monte salari 97	€ 57.056,61
Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.l) trasferimento funzioni amm.	€ 0,00
Art.15 CCNL 1/4/99 comma 5 (aumento dotazione org.)	€ 251.000,00
Art.4 co.1 CCNL 5/10/01 1,1% monte salari 1999	€ 138.223,64
Art. 4 co.2 CCNL 5/10/01 RIA cessati anno 2000	€ 13.941,53
Art. 4 co.2 CCNL 5/10/01 RIA cessati anno 2001	€ 8.301,17
Art.32 co.1 CCNL 22/01/04 0,62% monte salari 2001	€ 59.735,76
Art.32 co.3 CCNL 22/01/04 0,50% monte salari 2001	€ 48.174,00
Art.32 co.7 CCNL 22/01/04 0,20% monte salari 2001 ALTE PROFESSIONALITA'	€ 19.269,60

TOTALE RISORSE CERTE

€ 1.748.445,49

RISORSE EVENTUALI

Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.d) legge 449/97 art.43	€ 0,00
Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.e) risparmi part-time anno 2004	€ 22.345,35
Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.m) risparmi straordinario 1999	€ 5.887,61
Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.m) risparmi straordinario 2000	€ 103.291,38
Art.15 CCNL 1/4/99 Lett.k) indennita' ciechi	€ 2.349,34
Art.15 CCNL 1/4/99 co.2 1,2% monte salari 1997	€ 131.669,65
Art.15 co.5 (incrementi per finanziare nuove attività,più servizi)	€ 320.000,00
Art.4 co.3 e 4 CCNL 5.10.2001	€ 0,00
Art.54 CCNL 14.09.2000	€ 0,00
Art.34 co.4 CCNL 22/01/04 recupero importi progr. economica	€ 5.493,21

TOTALE RISORSE EVENTUALI

€ 391.036,54

TOTALE RISORSE DECENTRATE

€ 2.339.482,03

APPENDICE II – UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2005

1)	PROGRESSIONE ORIZZONTALE	attribuita da attribuire totale	225.727,67 335.000,00	560.727,67
2)	INDENNITA' DI COMPARTO		259.204,32	259.204,32
3)	INDENNITA' OBBLIGATORIE	ex 8^ q.f. ciechi vigilanza totale	15.493,71 2.349,34 47.700,00	65.543,05
4)	INDENNITA' DI RESPONSABILITA'		150.000,00	150.000,00
5)	INDENNITA' VARIE	rischio disagio reperibilità turno maneggio valori totale	1.000 89.500 77.000 72.000 500	240.000,00
6)	PRODUTTIVITA'	art.6 co.9 lett.a) CCDI art.6 co.9 lett.b) CCDI art.6 co.9 lett.c) CCDI totale	552.750,00 184.250,00 120.000,00	857.000,00
7)	POSIZIONI ORGANIZZATIVE		207.006,99	207.006,99
			TOTALE	2.339.482,03

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno tre del mese di ottobre dell'anno 2005 presso la Sede della Provincia Regionale di Agrigento_ si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. 10 del CCNL:

1 - DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Il Presidente. _____
Il Segretario Generale _____
I Dirigenti _____

2 - DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

- Rappresentanza Sindacale Unitaria, rappresentata dal Coordinatore Dott. Mario Concilio.:

- Strutture Territoriali CGIL FP - FIST CISL - UIL ENTI LOCALI:

CGIL FP _____
FIST CISL _____
UIL ENTI LOCALI _____

3 - Le Delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie di cui all'art. 4, comma 2 del CCNL 1998-2001 così come risultano specificate nel presente documento.

_____, li _____

Letto, confermato, sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA
LA DELEGAZIONE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE