

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2002- 2005
Biennio economico 2002 - 2003

Il presente accordo disciplina ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata integrativa in conformità alle disposizioni del CCNL 2002-2005

Il Comune di Bologna assicura l'osservanza del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo con le forme previste dal proprio ordinamento.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo concerne il periodo 1/01/2002 - 31/12/2005 per la parte giuridica, e il periodo 1/01/2002 - 31/12/2003 per la parte economica.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla stipulazione, salvo diversa prescrizione contenuta nel presente contratto.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo protrae i propri effetti fino alla stipula di quello successivo, ad eccezioni delle condizioni di miglior favore introdotte dal nuovo CCNL o da specifici accordi aggiuntivi o di modifica.

1 - Gestione dei processi di modifica delle forme di gestione dei servizi

L'Amministrazione si impegna a confrontarsi con le rappresentanze sindacali in relazione alle forme di gestione dei servizi e ai loro possibili cambiamenti sulla base delle regole previste dalle procedure di concertazione.

L'Amministrazione si impegna inoltre ad assicurare per i dipendenti delle società di cui mantiene la proprietà maggioritaria o il controllo trattamenti omogenei a quelli previsti per gli altri dipendenti dell'ente, considerata anche la manifestata e condivisa esigenza di garantire alle suddette società la capacità di competere concorrenzialmente sul mercato del settore di riferimento.

L'Amministrazione si impegna altresì a valorizzare il lavoro sociale verificando e favorendo le condizioni per l'avvicinamento delle condizioni economiche e gestionali dei lavoratori a quelle dei dipendenti comunali impiegati in attività analoghe.

Le parti, convenendo sull'obiettivo di giungere all'omogeneizzazione del trattamento di tali lavoratori con quello dei dipendenti comunali impiegati in attività analoghe, definiscono che tali temi saranno oggetto di discussione in occasione del confronto già previsto tra OOS e AC nella fase di consultazione durante la predisposizione del bilancio annuale.

2 - Organici

L'Amministrazione si impegna a proseguire il piano di copertura delle posizioni di collaborazione che nel tempo hanno assunto carattere di stabilità con assunzioni a tempo indeterminato, compatibilmente con i vincoli e le procedure previste dalla normativa nazionale di riferimento.

L'Amministrazione si impegna altresì a procedere al monitoraggio di tutte le posizioni di lavoro oggi ricoperte da contratti di collaborazione coordinata e continuativa, al fine di identificarne le varie tipologie e caratteristiche. A tale proposito su entrambi i due punti suindicati le parti convengono di istituire una commissione paritetica tra Amministrazione e OO. SS. con il compito di esaminare i risultati di tale monitoraggio.

L'Amministrazione, nell'ambito dell'attuazione del piano occupazionale annuale e compatibilmente con i vincoli normativi, si impegna a trasformare i contratti di formazione lavoro in scadenza, in

[Handwritten signatures and initials]

contratti di lavoro a tempo indeterminato. Qualora si riscontrassero elementi ostativi alla conversione dei contratti l'Amministrazione provvede a darne informazione alle RSU e alle OO.SS. con un anticipo di almeno 3 mesi rispetto alla scadenza dei contratti in oggetto.

3 - Salario accessorio personale a tempo determinato

Le indennità previste dal contratto (turno, reperibilità ed eventuali maggiorazioni della retribuzione oraria) sono riconosciute al personale con rapporto di lavoro superiore ad un periodo continuativo di 30 gg., in quanto è da considerarsi il periodo minimo per l'inserimento di tale personale nel contesto organizzativo dato.

L'Amministrazione ritiene inoltre di estendere l'indennità di disagio anche al personale a tempo determinato a far data dall'1/1/2004, applicando il suddetto criterio dei 30 gg continuativi.

L'Amministrazione estende altresì al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato l'incentivo sui programmi di attività, a far data dall'1/1/2004, con le seguenti regole:

a tutto il personale che ha svolto, nell'arco dell'anno, un servizio complessivo di almeno sei mesi sarà corrisposta la quota di incentivo in proporzione alle mensilità lavorate e con le modalità di erogazione previste per i lavoratori a tempo indeterminato.

4 - Collaborazioni coordinate e continuative

Le parti condividono la necessità di affrontare il tema delle regole di tali contratti in generale e, in particolare, delle tutele e delle garanzie estendibili a tali tipologie contrattuali, nel rispetto della normativa sul lavoro autonomo.

Le parti prendono atto che questa Amministrazione intende proseguire il piano di copertura delle posizioni di collaborazione che nel tempo hanno assunto carattere di stabilità con assunzioni a tempo indeterminato.

Si intende pertanto proseguire nel monitoraggio di tutte le posizioni di lavoro oggi ricoperte da contratti di collaborazione coordinata e continuativa, al fine di individuarne le varie tipologie e caratteristiche.

In particolare si concorda sulla necessità di costituire un'apposita commissione paritetica tra Amministrazione e OO.SS al fine di esaminare congiuntamente le professionalità che richiedano effettivamente il ricorso ai rapporti di collaborazione, e escludendone i casi relativi a posizioni assimilabili a quelle ricopribili con lavoro dipendente.

Si intende inoltre affrontare il tema della regolamentazione generale di tali contratti e, come richiesto, quello delle tutele e delle garanzie da riconoscere a tali tipologie contrattuali, fermo restando che tali regole non modificano in alcun modo la natura del rapporto di collaborazione, che è e rimane lavoro autonomo, regolato dagli artt. 2222 e ss. del codice civile, in particolare per quanto attiene alla definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità, che deve essere rimessa al collaboratore, nell'ambito delle condizioni pattuite con l'Ente.

In particolare si intendono fissare i seguenti principi:

1. PARTE ECONOMICA

Il corrispettivo della prestazione viene determinato facendo riferimento, di norma, ai valori remunerativi di mercato rilevabili al momento della stipula del contratto o, in assenza di questi, ai compensi corrisposti dall'Ente al personale dipendente per prestazioni analoghe o simili. Quest'ultimo rappresenta comunque un riferimento di minimo retributivo, anche in considerazione del carattere di non esclusività della prestazione del collaboratore.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Caffi", "PA", and others.]

2. PARTE NORMATIVA

Le parti condividono di affrontare le parti normative nell'ambito dei lavori della commissione paritetica di cui al punto 2

5 - Diritto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori

Le parti ritengono che la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro abbiano un valore strategico e, pertanto, nell'ambito della programmazione annuale e poliennale, l'A.C. si impegna a dedicare specifiche risorse atte a dare piena applicazione ai disposti delle normative vigenti compresa quella riguardante la sicurezza cantieri. A tal fine, le parti daranno vita ad un tavolo specifico di confronto, con il coinvolgimento degli RLS, per affrontare l'insieme di tali questioni.

caffarone

EB

fr

fr

fr

Mari

fr

fr

Co

fr

EB

PA

Per quanto riguarda la destinazione e distribuzione delle risorse inserite sotto la voce "recupero evasione ICT" le parti si incontreranno per uno specifico confronto.

7 - Progressioni economiche "orizzontali"

Le procedure del nuovo sistema "a regime" verranno applicate entro l'anno 2004. La decorrenza delle conseguenti progressioni è comunque definita all'1/1/2003 ed avverrà sulla base delle anzianità di categoria utili per l'accesso come risulta nell'allegata tabella, tenendo conto del sistema delle accelerazioni e dell'accordo sui tutor informatici. Tali anzianità dovranno essere possedute alla data dell'1/1/2003. Questa prima applicazione avverrà sulla base di una procedura e di criteri semplificati che le parti definiranno entro il corrente mese di giugno.

8 - Fondo 2004

Le parti condividono di utilizzare le economie dei fondi 2002 - 2003 prioritariamente per finanziare la successiva fase di sviluppo delle progressioni orizzontali.

Tale fase avrà decorrenza a partire dall'1/7/2004. Le anzianità per l'accesso dovranno essere possedute alla data dell'1/7/2004.

Questa applicazione avverrà sulla base di una procedura e di criteri semplificati che le parti definiranno entro il corrente mese di giugno.

Nel rispetto dei tempi e delle procedure di definizione del bilancio 2005, l'Amministrazione si impegna altresì al reintegro delle somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (3a quota), e al contestuale adeguamento delle procedure dell'attuale "incentivo programmi", da condividere tramite procedura di concertazione.

Tale reintegro sarà reso possibile anche grazie a una integrazione del fondo 2004 con le risorse che il CCNL 2004/05 metterà a disposizione per lo svolgimento della contrattazione decentrata, sulla base di una previsione di entrata in linea con quanto reso disponibile dal CCNL nel biennio economico 2002/03.

9 - Progressioni verticali

Premesso che le progressioni verticali sono un importante strumento di valorizzazione delle professionalità formatesi all'interno dell'Amministrazione e che si individueranno attraverso la programmazione annuale dei fabbisogni (piano occupazionale), si condividono i seguenti percorsi:

- collaboratori scolastici e d'ufficio: l'Amministrazione si impegna a presentare percorsi di riorganizzazione e miglioramento dei servizi che portino allo sviluppo professionale di nuove figure professionali inquadrabili attraverso percorsi nella categoria B.
Le procedure si concluderanno entro giugno 2005.
- a seguito di analisi, già in fase di avvio da parte dell'Amministrazione, sul servizio dei nidi d'infanzia, si prevede di attivare progressioni verticali per i lavoratori con profilo di "operatore ai servizi d'infanzia" utilizzati nei nidi su un nuovo profilo da prevedere in B 3. In questo ambito la prima procedura di progressione sarà avviata entro l'inizio dell'anno scolastico 2005/06.
- rilevazione di fabbisogni di figure professionali di categoria superiore conseguenti a modifiche di attività relative a trasformazioni organizzative e gestionali: si condivide di procedere alla verifica delle posizioni di lavoro e dei relativi fabbisogni con i direttori dei settori interessati (in particolare: Cultura, Ingegneria Civile, Territorio e Riq. Urbana, Manutenzione) e alla verifica di posizioni di categoria C, profili amministrativi, attualmente con riconoscimento di IPR.

Officina
OB

RA

FR

R

5

L'Amministrazione si impegna a fornire alle OO.SS. le risultanze di tali verifiche entro l'anno 2004.

- sperimentazione di nuove figure professionali: l'Amministrazione ritiene importante utilizzare anche lo strumento dell'innovazione professionale ove si renda necessario.

10 - Indennità

L'Amministrazione si impegna ad aggiornare l'indennità di disagio prevista per gli addetti agli sportelli URP/SAT a 2 euro/giornata lavorata e di estenderla ad altri addetti ad attività di sportello operanti in altri uffici e servizi.

L'Amministrazione condivide la necessità di estendere l'indennità di disagio prevista per il personale educatore sociale di cat. C e D che effettui prestazione di lavoro diretta sui servizi sociali anche agli addetti ai campi sosta nomadi a partire dall'1/7/2004.

L'Amministrazione si impegna, entro settembre 2004, a rivedere e rivalutare l'indennità di maneggio danaro.

L'Amministrazione si impegna altresì a verificare, attraverso la costituzione di un apposito gruppo tecnico di lavoro, le tipologie del lavoro esterno svolto da figure tecniche al fine di valutarne le caratteristiche di "disagio" e conseguentemente l'erogazione della corrispondente indennità.

L'Amministrazione si impegna a verificare l'applicabilità dell'art. 36 del CCNL in relazione alle funzioni di ufficiale giudiziario affidate ai messi notificatori, entro il mese di settembre 2004.

L'Amministrazione avvierà un percorso di verifica, entro il mese di ottobre 2004, del servizio degli accertatori della sosta nell'ambito del quale proporrà la rivalorizzazione dell'indennità corrisposta.

Per il personale educatore sociale di cat. C e D che effettui prestazione di lavoro diretta sui servizi sociali, l'indennità mensile è portata a Euro 50 a decorrere dall'1/1/2005.

L'Amministrazione si impegna ad analizzare l'organizzazione dei servizi bibliotecari al fine di verificare l'esistenza di eventuali condizioni di particolare disagio, entro il mese di ottobre 2004.

11 - APO/IPR

Le parti condividono di concludere entro giugno 2004 il "tavolo" relativo all'IPR 2003, con verifica delle procedure, e contestualmente di definire un adeguamento delle procedure e dei criteri per l'anno 2004. In questa prospettiva l'Amministrazione rende disponibili per il confronto ulteriori Euro 60.000 da destinare all'incremento del fondo IPR 2003.

Per quanto riguarda l'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità le parti confermano i criteri di applicazione già condivisi.

Le parti convengono comunque che, a seguito delle già avvenute applicazioni nel corso del 2003/2004, è necessario effettuare una verifica dello stato di applicazione anche sulla base delle criticità rilevate, al fine di continuare lo sviluppo a sostegno delle evoluzioni organizzative, verificando e valorizzando percorsi che tengano conto in particolare modo delle posizioni ad elevato contenuto professionale.

12 - Art 208 codice della strada

L'Amministrazione si impegna a verificare le condizioni per l'applicazione delle opportunità previste dal citato articolo del CDS, anche in riferimento ad eventuali e significative esperienze di altri enti.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Caffi', 'PA', and a circled '6']

13 - Progetti

Le parti si incontreranno, presenti le diverse direzioni di settore, per il confronto complessivo sui progetti 2003. A tal fine saranno presi in considerazione solo i progetti già firmati o già presentati nel 2002 se di durata biennale.

L'A.C. e le OO.SS. concordano di incontrarsi entro il mese di ottobre 2004 per valutare le condizioni e i criteri per la trasformazione in indennità aggiuntive di alcuni progetti consolidatisi.

Le parti condividono inoltre che in prospettiva 2005 i progetti dovranno essere presentati alle OO.SS./RSU entro il primo trimestre dell'anno.

14 - Formazione

Le parti condividono che la formazione sia elemento strategico sia per assicurare il raggiungimento degli obiettivi dell'ente sia per valorizzare il contributo e la crescita professionale dei lavoratori e il loro sviluppo. A tale proposito l'Amministrazione si impegna, con la presentazione del piano annuale della formazione, ad assicurare coerenza tra i piani e gli interventi formativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali e la valorizzazione dei dipendenti, al fine di accrescerne professionalità e competenze direttamente riscontrabili nei processi di sviluppo, tenendo conto del sistema delle progressioni orizzontali.

L'Amministrazione promuove e valorizza l'aggiornamento e la formazione dei dipendenti in tutte le sue forme, compresa la cosiddetta autoformazione.

15 - Buono pasto

L'Amministrazione si impegna ad aggiornare il valore del buono pasto sulla base del tasso di inflazione riscontrato dall'anno 2001 ad oggi e tenendo conto di una stima pari alla proiezione del tasso di inflazione rilevato ad oggi per i prossimi due anni, pari ad un valore di € 10,32.

L'aumento entrerà in vigore l'1/1/2005.

16 - Mobilità

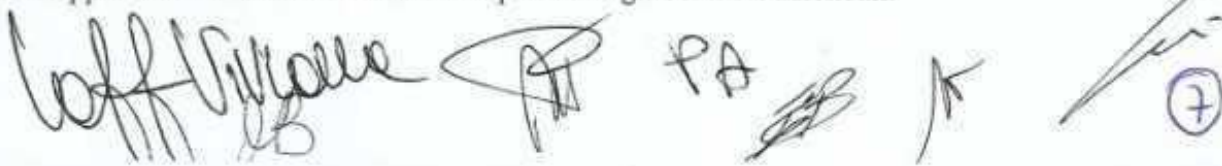
Le parti concordano di concludere il confronto sui criteri di gestione sulla base del documento presentato dall'A.C.

17- Mobbing

Le parti concordano di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 8 del CCNL con particolare riferimento alla costituzione del comitato paritetico aziendale, da realizzarsi entro il 30 settembre 2004, garantendo le necessarie agibilità per il suo funzionamento.

18 - Introduzione di nuovi modelli di organizzazione

L'AC dichiara la propria disponibilità ad affrontare il tema dello studio di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, anche basati sulla polifunzionalità e sull'integrazione professionale, e a valutarne l'applicazione coerentemente con le priorità e gli obiettivi aziendali.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002 - 2005 (allegato)

Tabella delle anzianità nella categoria necessarie per l'accesso alle valutazioni per le Progressioni Economiche (riferimento alla posizione economica d'arrivo)

A						
	A2	A3	A4	A5		
requisito di accesso (anz. categoria)	2	4	6	8		
B						
	B2	B3	B4	B5	B6	B7
requisito di accesso (anz. categoria)	2	5	8	11	15	18
		B3T	3	6	10	13
C						
	C2	C3	C4	C5		
requisito di accesso (anz. categoria)	3	7	11	14		
D						
	D2	D3	D4	D5	D6	
requisito di accesso (anz. categoria)	3	8	12	16	18	
		D3T	4	8	10	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Capofila
EB

[Handwritten signature]

PA

[Handwritten signature]

MDon

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- **Settore Acquisti:** Servizio Centro Stampa: l'indennità di disagio è erogata anche al personale di categoria C, con decorrenza 1.6.1999;

- **Settore Traffico e Trasporti** – decorrenza 1.7.2000:

Unità operativa	categorie interessate	Mansioni/attività	Quote e modalità di erogazione
Controllo Traffico, Segnaletica e Rete Semaforica	Cat. C – ex 6 [^] geometri e periti	Attività diretta esterna manutenzione programmi gestione regolatori semaforici	£. 4.000 giornaliera nei giorni di effettiva uscita per attività esterna
U.R.P. Contrassegni ed Informazioni	Cat. B ex 4 [^] , 5 [^]	Attività rilascio contrassegni ed informazioni	£. 2.900 giornaliera nei giorni di presenza.

- **Servizi sociali: settori centrali e Quartieri** – decorrenza cat. A,B,C: 1.7.2000 – cat.D: 1/9/2000

Unità operativa	categorie interessate	Mansioni/attività	Quote e modalità di erogazione
Centro Beltrame	Cat. B ex 4 [^] ,5 [^] addetti centro di accoglienza	Controllo accessi, filtro utenza al Centro e al S. Sociale adulti	£. 7.000 giornaliera nei giorni di presenza in servizio
Operatori Sociali - Educatori	Cat. C e D. ex 6 [^] -7	Rapporti con diverse tipologie utenza (minori, handicap, disagio sociale)	£. 60.000 mensili - se non beneficiari di I.P.R.
Assistenti sociali - settori centrali e quartieri	Cat. D – ex 7	Ricevimento e presa in carico utenti (anziani, minori, famiglie, adulti, handicap, nomadi, profughi)	£. 60.000 mensili – se non beneficiari di IPR
Servizi per l'immigrazione - Operatori a contatto con disagio adulti	Cat. A – B- C ex 3 [^] ,4 [^] ,6 [^] (op. sociali e coll. Ufficio)	Filtro accesso pubblico e ricevimento utenza. Presenza/sgomberi strutture e campi	£. 60.000 mensili

- **Settore Cultura** – decorrenza 1.7.2000:

Unità operativa	categorie interessate	Mansioni/attività	Quote e modalità di erogazione
Musei	Cat.B ex 4 [^] ,5 [^] addetti Ist. Culturali	Attività di cassa al Museo	£. 2.900 giornaliera nei giorni di attività di cassa
Musei	Cat. B e C ex 4 [^] ,5 [^] ,6 [^] addetti al restauro e manutenzione	Attività di restauro e manutenzione dei Musei	£. 60.000 mensili

- **Collaboratori specializzati Nidi d'infanzia** – decorrenza 1.9.2000:

In relazione all'attivazione delle procedure di autocontrollo dei pasti in ottemperanza al D.Lgs n.. 155, si concorda di aumentare la quota di indennità di disagio consentendo di raggiungere, **fra indennità di orario prolungato ed indennità di disagio, la cifra di £. 8.000 giornaliera, con un aumento dell'attuale quota di £. 3.560.**

- **Settore Polizia Municipale - Addetti al controllo della sosta:** indennità di disagio pari a £.8.000 al giorno, per ogni giornata di effettivo servizio esterno – decorrenza 1.9.2000

me
M

forn
ob

A
M. Rossi

Ad.
L. Rossi

A

Le parti convengono sulla necessità di rivedere l'accordo sul disagio - neve; a tal fine l'A.C. presenterà un'ipotesi applicativa.

Eventuali superamenti della spesa prevista vanno compensati a consuntivo con corrispondenti riduzioni sugli altri fondi.

In riferimento al servizio di pronta reperibilità prestata da dipendenti in giornate festive, le parti convengono di rinviare eventuali nuove applicazioni in sede di attuazione delle cosiddette "code contrattuali", attualmente in discussione a livello nazionale.

In riferimento alle assicurazioni contro i rischi derivanti da responsabilità professionale, le parti convengono di rinviare il confronto in sede di definizione del regolamento applicativo della legge "Merloni" e in sede di attuazione delle cosiddette "code contrattuali", attualmente in discussione a livello nazionale.

7. INDENNITA' DI PARTICOLARE RESPONSABILITA'

Le posizioni di Categoria D (ex 7° e 8° qualifica funzionale) oggetto di valutazione sono individuate e valutate con la seguente procedura:

- informazione ai Direttori di Settore/Quartiere delle posizioni valutate ai fini IPR nell'anno precedente (posizione, livello, eventuale indennità) e dell'elenco del personale di Categoria D presente nel settore;
- conferma da parte dei Direttori di Settore/Quartiere dell'elenco presentato oppure segnalazione di modifiche o integrazioni (in caso di nuove posizioni non valutate in precedenza, sarà compilata la scheda descrittiva di base);
- valutazione delle posizioni nuove o modificate in base agli indicatori utilizzati dal sistema di valutazione delle posizioni e attribuzione del relativo punteggio corrispondente al livello;
- validazione complessiva, da parte dei Direttori di Settore/Quartiere, dell'elenco delle posizioni valutate con i rispettivi livelli attribuiti, anche alla luce delle posizioni degli altri Settori/Quartieri;
- informazione alle OO.SS. dell'elenco delle posizioni valutate;

Per gli anni 1999 e 2000 le parti si incontreranno in tempi brevi per definire l'accordo attuativo.

8. AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che la decorrenza per l'applicazione dell'istituto dell'area delle posizioni organizzative è l'1 settembre 2000.

Alla retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato sono pertanto destinati 200 milioni delle risorse del 2000.

Le parti convengono di attivare, entro breve, un tavolo di concertazione - ai sensi dell'art.16 del CCNL sull'ordinamento - per la definizione dei criteri per la valutazione delle posizioni organizzative e della relativa graduazione e per il conferimento degli incarichi e la relativa valutazione periodica. La definizione dei criteri prenderà le mosse dall'analisi dell'assetto organizzativo.

9. PROGRESSIONE ECONOMICA

La PROGRESSIONE ECONOMICA si realizza nel limite delle risorse di cui alla tabella del punto 3 e nel rispetto di criteri stabiliti dalla contrattazione.

Al fine di applicare il sistema della progressione economica, rendendolo più aderente all'organizzazione dell'ente e alle specificità di categoria - profilo - posizione economica, le parti convengono di istituire entro settembre una commissione tecnica, di cui all'art.25 del CCNL, che avrà il compito di formulare una proposta applicativa. Fino alla costruzione del sistema di valutazione derivante dalla proposta della commissione tecnica, le parti convengono di adottare una metodologia transitoria di valutazione, secondo quanto indicato.

La valutazione dei risultati ottenuti, delle prestazioni rese è quella svolta in sede di incentivi di produttività negli ultimi tre anni. La certificazione degli elementi correlati ai fattori professionali, non desumibili dai

MC
Y *San* *Bo* *In* *W* *Per* *ni* *Laff* *10*
Cost *Mc*

sistemi informativi in dotazione è di competenza dei direttori di settore/quartiere, anche al fine di verificare gli elementi forniti dal dipendente nel curriculum.

E' istituita una Commissione istruttoria che avrà il compito di predisporre le liste, in applicazione della metodologia individuata. E' garantito il diritto di accesso agli atti della commissione istruttoria da parte delle OO.SS.

Eventuali ricorsi da parte del singolo dipendente devono essere presentati alla Commissione Istruttoria entro 15 giorni dalla comunicazione della posizione in lista; la commissione risponde, motivando, entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso.

Le OO.SS. potranno chiedere per iscritto le motivazioni. Gli esiti dei ricorsi sono comunicati alle OO.SS.

I criteri stabiliti dal CCNL sono differenziati, a seconda della posizione economica attribuita.

CLASSE DI POSIZIONI I

Categoria A	A1 ▶ A2 ▶ A3 ▶ A4	<i>Risultati ottenuti. Prestazioni rese. Impegno. Qualità della prestazione individuale</i>
	Esperienza acquisita + criteri (semplificati)	

CLASSE DI POSIZIONI II

Categoria B	B1 ▶ B2	B3 ▶ B4	<i>Risultati ottenuti. Prestazioni rese con - elevato arricchimento professionale (anche a seguito di formazione/aggiornamento collegato a processi di riorganizzazione). Impegno. Qualità della prestazione individuale</i>
Categoria C	C1 ▶ C2		
	Esperienza acquisita + criteri		

CLASSE DI POSIZIONI III

Categoria B	B2 ▶ B3	B4 ▶ B5	<i>Risultati ottenuti. Prestazioni rese con - elevato arricchimento professionale (anche a seguito di formazione/aggiornamento collegato a processi di riorganizzazione). Impegno. Qualità della prestazione individuale</i>
Categoria C	C2 ▶ C3		
	Criteri		

CLASSE DI POSIZIONI IV

Categoria B	B3 ▶ B4	B5 ▶ B6	<i>Risultati ottenuti. Prestazioni rese con + elevato arricchimento professionale (anche a seguito di formazione/aggiornamento collegato a processi di riorganizzazione). Impegno. Qualità della prestazione individuale</i> <i>Diverso impegno (particolare riferimento a rapporti con l'utenza, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, capacità di adattamento ai cambiamenti, partecipazione alla flessibilità, iniziativa personale, capacità di proporre soluzioni innovative)</i>
	B4 ▶ B5 (dal 2002)		
Categoria C	C3 ▶ C4		
Categoria D	D1 ▶ D2 ▶ D3	D3 ▶ D4 ▶ D5	
	Criteri anche disgiunti + elementi di complessità		

INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI APPLICABILI PER LE DIVERSE POSIZIONI

CLASSE DI POSIZIONI I E II Esperienza acquisita + criteri

- Anzianità di servizio
- Risultati ottenuti
- Prestazioni rese

Handwritten signatures and initials: M, fem, MZ, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

- Corsi di formazione

CLASSE DI POSIZIONI III Criteri

- Risultati ottenuti
- Prestazioni rese
- Fattori professionali
- Curriculum del/della dipendente
- Fattori di servizio: Anzianità di servizio

CLASSE DI POSIZIONI IV - Criteri anche disgiunti + elementi di complessità

- Risultati ottenuti
- Prestazioni rese
- Fattori professionali
- Curriculum del/della dipendente
- Fattori di servizio: Anzianità di servizio

APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

CLASSE DI POSIZIONI I E II

- Anzianità di servizio (nella posizione economica) **VALORE 40**
2 punti per anno
- Risultati ottenuti e Prestazioni rese **VALORE 50**
(Raggiungimento degli obiettivi e Apporto individuale: valutazione del direttore svolta in sede di incentivi di produttività negli ultimi 3 anni)

Raggiungimento obiettivi: Fino ad un massimo di 40

Apporto individuale: fino ad un massimo di 10

Servizi educativi e scolastici: raggiungimento obiettivi: 50

- Corsi di formazione **VALORE 10**

Attestato di frequenza: fino a 5

Attestato di profitto: fino a 10

Punteggio di idoneità: per il passaggio da A1 a A2: uguale o superiore a 33

Per il passaggio da B1 a B2: uguale o superiore a 33

Per il passaggio da B3 a B4: uguale o superiore a 33

Per il passaggio da C1 a C2: uguale o superiore a 33

Per il passaggio da A2 a A3: uguale o superiore a 50

Per il passaggio da A3 a A4: applicazione del sistema a regime

CLASSE DI POSIZIONI III

me
Dr
fenu
ob
MPar
An
Culced
12

- Risultati ottenuti e Prestazioni rese **VALORE 50**
(Raggiungimento degli obiettivi e Apporto individuale: valutazione del direttore svolta in sede di incentivi di produttività negli ultimi 3 anni)

Raggiungimento obiettivi: Fino ad un massimo di 35
Apporto individuale: fino ad un massimo di 15

- Fattori professionali **VALORE 40**

Fino a 10 punti:

Corsi di formazione attestato di frequenza
Premio qualità partecipazione
Tutor neo assunti (anche se non formalizzato)

Fino a 15 punti:

Concorsi in graduatoria
Corsi di formazione attestato di profitto
Certificazione di qualità (per i servizi in cui è utilizzata)
Responsabilità procedimento/processo
Delega di firma (derivante da atti formali)
Responsabilità di u.o. o servizio

- Curriculum del/della dipendente **VALORE 20**

- Fattori di servizio (moltiplicatori della somma del punteggio ottenuto):

✓ Anzianità di servizio (0/3 anni: val.1 - 4/8 anni: val.1,2 - 9/15 anni: val.1,3 - 16/20 anni: val.1,4 - 21/30 anni: val.1,5 - oltre: val.1,6)

Punteggio di idoneità: Per il passaggio da B2 a B3: uguale o superiore a 66
Per il passaggio da B4 a B5: uguale o superiore a 66
Per il passaggio da C2 a C3: uguale o superiore a 66

CLASSE DI POSIZIONI IV

- Risultati ottenuti e Prestazioni rese **VALORE 50**

(Raggiungimento degli obiettivi e Apporto individuale: valutazione del direttore svolta in sede di incentivi di produttività negli ultimi 3 anni)

Raggiungimento obiettivi: Fino ad un massimo di 30
Apporto individuale: fino ad un massimo di 20

- Fattori professionali **VALORE 40**

Fino a 10 punti:

Corsi di formazione attestato di frequenza
Premio qualità partecipazione
Tutor neo assunti (anche se non formalizzato)
Pubblicazioni

Incarichi c/o il Comune: docenza in corsi di formazione
Incarichi c/o il Comune: relazione in commissioni

me
lu

fer

OB

M. P.

SP

W. A.

Ad.

*M. C.*¹³

Fino a 15 punti:

- Concorsi in graduatoria*
- Corsi di formazione attestato di profitto*
- Certificazione di qualità (per i servizi in cui è utilizzata)*
- Responsabilità procedimento/processo*
- Corsi di specializzazione*
- Borse di studio (presso Università o enti pubblici per attività di ricerca, lavoro, studio)*
- Delega di firma (derivante da atti formali)*
- Responsabilità di u.o. o servizio*

- Curriculum del/della dipendente **VALORE 20**
- Fattori di servizio (moltiplicatori della somma del punteggio ottenuto):
 - ✓ Anzianità di servizio (0/3 anni: val.1 - 4/8 anni: val.1,2 - 9/15 anni: val.1,3 - 16/20 anni: val.1,4 - 21/30 anni: val.1,5 - oltre: val.1,6)

Punteggio di idoneità: Per il passaggio da B3 a B4: applicazione sistema a regime
Per il passaggio da B5 a B6: applicazione sistema a regime
Per il passaggio da C3 a C4: applicazione sistema a regime

Per il passaggio da D1 a D2: uguale o superiore a 50
Per il passaggio da D3 a D4: uguale o superiore a 50
Per il passaggio da D2 a D3: uguale o superiore a 90
Per il passaggio da D3 a D4: applicazione sistema a regime
Per il passaggio da D4 a D5: applicazione sistema a regime

APPLICAZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

Per i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data della sottoscrizione del contratto integrativo:

Dall'1.7.1999, per coloro che si trovano nelle classi di posizioni I (pos.A1) e II (pos.B1,B3,C1) e IV (D1,D3) con almeno 3 anni nella posizione economica, sarà attivata la progressione economica, applicando il relativo sistema di valutazione.

Dall'1.7.2000, per coloro che si trovano nelle classi di posizioni I (pos.A1) e II (pos.B1,B3,C1) e IV (D1,D3) con almeno 3 anni nella posizione economica, sarà attivata la progressione economica, applicando il relativo sistema di valutazione. Acquisiranno la nuova posizione coloro che avranno raggiunto una valutazione di idoneità.

Dall'1.9.2000, per coloro che si trovano nelle classi di posizioni I (pos.A2) III e IV (pos.D2) sarà attivata la progressione economica, applicando il relativo sistema di valutazione. Acquisiranno la nuova posizione coloro che avranno raggiunto una valutazione di idoneità.

10. FONDO "MERLONI"

Le risorse destinate - al punto 3 - ad incentivare le attività di cui alla legge n.109/94 e successive modificazioni ed integrazioni rappresentano per l'anno 1999 un consuntivo, e per l'anno 2000 una previsione da sottoporre a verifica a consuntivo.

Per l'anno 2000, le parti convengono che una quota di incentivi su Programmi destinata al Settore LL.PP. pari a 300 milioni è utilizzata per il previsto aumento delle risorse del Fondo "Merloni".

me
M
fornito *W* *A* *ri* *Q* *Coed* *W*¹⁴

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro breve termine per:

- adeguare lo specifico accordo dell'anno 1998 all'anno 1999;
- definire un sistema di erogazione per l'anno 2000 congruente con il regolamento applicativo previsto dalla legge.

11. FONDI ELETTORALE, ISTAT, CONDONO

I criteri di erogazione delle quote incentivanti sono definiti nei rispettivi accordi vigenti, e in particolare:

Elettorale anno 2000: accordi dell'1.3.2000 e del 27.4.2000

Condono: Accordo del 24.11.99

Compensi F.P/ISTAT.: accordo del dicembre 1999

12. BUONO MENSA

Le parti convengono che il valore del buono mensa è pari a £.16.000 a partire dall'1.1.2001.

13. ORARIO DI LAVORO SU 35 ORE SETTIMANALI

In applicazione dell'art.22 del CCNL, al personale che opera in regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, è applicata la riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 35 ore, con modalità concordate servizio per servizio per non creare disfunzioni all'utenza ed alla collettività.

In base ad una prima ricognizione, sono individuati i seguenti settori o servizi:

- Polizia Municipale;
- Servizi Funerari;
- Centro di accoglienza "Beltrame";
- Servizi all'interno del settore Cultura;
- Settore Informazione al cittadino;
- Messi notificatori;
- Collaboratori scolastici;
- Collaboratori specializzati dei Nidi;
- Cerimonieri del Gabinetto del Sindaco;
- Collaboratori d'ufficio che operano su turni;
- Biblioteche di quartiere
- Altri dipendenti (da verificare).

In ogni settore si procederà alla verifica dell'orario di lavoro, in coerenza con l'orario di servizio, e alla conseguente nuova definizione degli orari di lavoro.

La decorrenza è stabilita, per tutti, dall'1/7/2000. Le ore eventualmente effettuate in eccedenza, dal momento della decorrenza al momento dell'effettiva nuova articolazione di orario, saranno oggetto di recupero, da concordare con il direttore del settore.

Tale riduzione di orario non incide sulle indennità accessorie contrattuali.

14. BANCA DELLE ORE

La banca delle ore è uno strumento per aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro, sia in ordine a particolari esigenze personali dei dipendenti, sia in ordine alla possibilità di razionalizzare l'erogazione dei servizi da parte dell'A.C.

Tale strumento è altresì finalizzato alla riduzione dello straordinario retribuito.

La banca viene alimentata, su base volontaria, dalle ore effettuate in regime di orario straordinario e comporta per i dipendenti il diritto a fruire di ore di riposo compensativo, anche anticipatamente rispetto al

me

[Handwritten signatures and initials]

A

convenzione 1138 sull'età minima, inserendo apposite clausole nei capitoli, prevedendo anche la rescissione dei contratti quando sia riscontrata l'inosservanza delle stesse.

Le parti si impegnano altresì a far osservare e denunciare il mancato rispetto delle singole normative contro il fenomeno dello sfruttamento dei minori.

Al riguardo, nell'ambito di specifiche competenze istituzionali, l'Amministrazione provvederà ad elaborare specifici programmi di intervento di carattere informativo, preventivo e repressivo.

NOTE A VERBALE

NOTA A VERBALE DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Ad integrazione ed applicazione di quanto definito nel sistema di relazioni sindacali di cui al punto 2., l'Amministrazione Comunale dichiara che, per quanto attiene ai rapporti tra dirigenza ed OO.SS., intende attenersi alle seguenti modalità operative:

In occasione della definizione del **bilancio dell'ente e del piano degli investimenti**, il Direttore Generale convoca le RSU e le OO.SS. firmatarie in un apposito incontro, dopo avere inviato la relativa documentazione. Gli esiti dell'incontro, nel quale si confrontano le posizioni delle parti, sono riportati in apposito verbale.

Il Direttore Generale e/o i direttori di settore/quartiere interessati incontrano le RSU e le OO.SS. firmatarie in caso di **ipotesi di esternalizzazione, dismissione, modifica delle forme gestionali dei servizi**, preventivamente all'adozione dei relativi atti, o di procedure attuative degli orientamenti assunti dall'amministrazione, in un apposito incontro, dopo avere inviato la relativa documentazione. Gli esiti dell'incontro, nel quale si confrontano le posizioni delle parti, sono riportati in apposito verbale.

Il Direttore Generale incontra le RSU e le OO.SS. firmatarie sulla **macrostruttura** (modello organizzativo a livello di ente), prima dell'adozione del relativo atto da parte della Giunta Municipale, dopo avere inviato la relativa documentazione. Gli esiti dell'incontro sono riportati in apposito verbale.

NOTA A VERBALE DELLE OO.SS.

In materia di Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, le OO.SS. individuano come prioritari gli interventi sui seguenti settori/servizi: nidi d'infanzia e scuole dell'infanzia, servizi funerari, servizio produzione pasti, uffici del centro storico e servizi culturali.

DICHIARAZIONE DELLA O.S. RDB

La RSU-RdB non firma il contratto collettivo decentrato integrativo 1999-2000 perché non ne condivide la struttura portante.

Ferrari *O.S.*

me

[Signature]

[Signature]

OB

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

NOTA A VERBALE DEL DICCAP SULPM

IL DICCAP SULPM ESPRIME RISERVA SUL METODO DI VALUTAZIONE DELL APPORTO INDIVIDUALE
RITENUTO NON IDONEO IN QUANTO NON BASATO SU CRITERI OGGETTIVI BENSÌ SU UNA ECCESSIVA
DISCREZIONALITÀ DELLA DIRIGENZA DELL ENTE

M. Cori