



COMUNE DI CURTAROLO
PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AI SENSI DEL C.C.N.L. 22/01/2004

TRIENNIO 2015/2017 - PARTE NORMATIVA

E

DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2015 -
PARTE ECONOMICA

Premesso che:

- a) in data 5 novembre 2015 e' stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2015/2017 e parte economica per l'anno 2015 ;
- b) il collegio dei revisori in data 19.11.2015 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio ai sensi dell' art.40/bis- comma 1 – D.Lgs. 165/2001;
- c) la giunta comunale con deliberazione n. 130 in data 23.11.2015 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Preso atto che l'art. 40 del D.Lgs.165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, ed in particolare il comma 3, dispone la nullità e la non applicabilità della clausole contenute nella contrattazione integrativa che risultino difformi rispetto ai vincoli dei contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Il giorno 17 del mese di dicembre dell'anno duemilaquindici, a seguito degli incontri tenutisi per la definizione del contratto integrativo decentrato, le parti negoziali al termine della riunione hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. parte normativa per il triennio 2015-2017 e parte economica per l'anno 2015.

La Delegazione di parte pubblica:

Segretario Generale – dott. Claudio Pontini (Presidente);

Responsabile Area Amministrativa- dott. Carmelo Mazzola (Componente);

Responsabile Area Finanziaria- dott. Giorgio Casonato (Componente);

Responsabile Area Tecnica- arch. Andrea Valentini (Componente);

Per la parte sindacale:

Organizzazioni Sindacali

Sanguin Roberto OO.SS. Territoriale UIL
Furlan Ettore OO.SS. Territoriale CISL
De Paolis Manuela OO.SS. Territoriale CGIL

Roberto Sanguin
Ettore Furlan
Manuela De Paolis

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Forese Franca
Piva Maria Giovanna
Roverato Nadia
Saggionetto Cinzia

Maria Giovanna Piva
Nadia Roverato
Cinzia Saggionetto

St
Hw



COMUNE DI CURTAROLO
PROVINCIA DI PADOVA

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
ai sensi del C.C.N.L. 22/01/2004
TRIENNIO 2015/2017
parte normativa**

Le parti concordano quanto segue:

TITOLO I – Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Curtarolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, incluso il personale comandato.
2. Il presente contratto decentrato integrativo ha durata per il triennio 2015-2017 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del contratto decentrato integrativo successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
3. Le parti si impegnano fin d'ora a riunirsi per l'adeguamento della disciplina del trattamento accessorio recata dal presente contratto alle eventuali difformi norme collettive superiori introdotte dai futuri nuovi CCNL.
4. In seguito alla sottoscrizione del presente CCDI cessano gli effetti dei precedenti accordi sottoscritti, limitatamente alla disciplina giuridica.

TITOLO II – Servizi pubblici essenziali

Art. 2

Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19.9.2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 3

Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali è garantita la continuità di erogazione delle attività rientranti nelle prestazioni minime indispensabili individuate dall'accordo collettivo nazionale stipulato in data 19 settembre 2002, mediante l'esonero dallo sciopero dei contingenti di personale di seguito indicati:

- Stato civile elettorale: un addetto
- Ufficio Personale: un addetto
- il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, al ricevimento e all'inumazione delle salme: un addetto
- il servizio attinente la rete stradale (compreso lo sgombero nevi) nei casi di emergenza mediante la reperibilità: un addetto

2. In occasione di ogni sciopero, qualora sia necessario garantire la continuità delle prestazioni indispensabili ai sensi dei commi precedenti, i Responsabili dei Settori interessati individuano i nominativi del personale dipendente, incluso nei contingenti come sopra definiti, che è tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero.
3. Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero i nominativi del personale individuato sono comunicati, a cura del Responsabile del Settore, personalmente ad ogni dipendente interessato nonché alle R.S.U.
4. Il dipendente individuato nell'ambito dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero, nel caso voglia comunque aderire allo stesso, può trasmettere al Responsabile del Settore la richiesta di sostituzione almeno entro un giorno dalla ricezione della comunicazione di cui al comma precedente. Il Responsabile del Settore interessato provvede alla sostituzione del dipendente ove questa sia possibile.
5. In occasione di ogni sciopero proclamato, l'Amministrazione garantisce l'opportuna informazione all'utenza mediante avvisi pubblici o con altri mezzi ritenuti opportuni.
6. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002, nonché le disposizioni del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267.

TITOLO III – Relazioni sindacali

Art.4

Relazioni sindacali

Fatto salvo quanto previsto dall'art.4 (*materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa*), dall'art. 5 (*tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa*), dall'art. 6 (*contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale*), dall'art. 7 (*informazione*), dall'art. 8 (*concertazione*) del CCNL 1.04.1999 e ss.mm., al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

- a) viene comunque assicurato il rispetto delle relazioni sindacali previste dal vigente CCNL. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qualvolta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
- b) per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
- c) di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti della delegazione trattante;
- d) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
- e) gli accordi sottoscritti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile;
- f) nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di concertazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;

Ar

BT

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- g) saranno messi a disposizione delle R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale compresa la bacheca elettronica (appena il Comune si doterà della rete informatica interna), sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee;
- h) il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

Art. 5

Sviluppo delle attività formative

In sede di definizione del bilancio o, se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma pari almeno all'1,5% della spesa complessiva per il personale dell'anno precedente. Le somme non utilizzate nell'anno vengono riattribuite in incremento nell'anno successivo.

L'importo complessivo come sopra quantificato, salva l'ipotesi di organizzazione di programmi di formazione che coinvolgano più aree, è assegnato ai Responsabili in misura proporzionale al personale di ciascuna area. I responsabili avranno cura di disporre i programmi di formazione, o comunque l'autorizzazione ai dipendenti alla partecipazione di corsi formativi, sulla base delle effettive esigenze di aggiornamento, assicurando di norma pari opportunità formative a tutto il personale.

I responsabili dei servizi, a fronte di esigenze straordinarie di aggiornamento professionale, potranno richiedere l'incremento del fondo, o la redistribuzione delle somme qualora si realizzino economie sugli importi assegnati alle altre aree.

TITOLO IV – Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 6

Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004.
2. La costituzione del fondo viene adottata annualmente con atto del Responsabile del Servizio del Personale, per la parte relativa alle risorse stabili, mentre compete alla Giunta l'eventuale decisione in merito all'integrazione delle risorse decentrate variabili.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetitività (ad esempio, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto).
4. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e /o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o organizzazione delle attività programmate.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento



dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse "decentrate" nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
 - **Compensi per trattamenti economici accessori correlati alla particolare posizione lavorativa ricoperta (indennità):** alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri generali, come meglio dettagliati nel successivo art. 10: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, esposizione degli addetti a rischio o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità;
 - **Incentivi destinati a compensare la performance individuale (produttività):** al sistema di incentivazione della produttività previsto dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e regolamentato con deliberazione della Giunta Comunale n. 125 in data 17 novembre 2011 e successive modifiche;
 - **Progressioni economiche orizzontali:** L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 che recita "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".
 - **Indennità di comparto:** al finanziamento delle indennità di comparto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente.

Art. 8

Produttività collettiva – Criteri per l'erogazione – Metodologia di valutazione

1. Una quota del fondo è destinata ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi mediante la corresponsione, secondo principi di selettività, concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o all'impegno individuale.
2. I compensi sono erogati ai dipendenti entro il mese di aprile di ogni anno, secondo la metodologia e la procedura previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, approvato con la sopra citata deliberazione Giunta Comunale n. 125 in data 17 novembre 2011 e successive modifiche, al quale le parti rinviano.

Art. 9

Indennità. Fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verranno erogate al personale le

seguenti indennità, le quali vengono erogate unitamente allo stipendio, con cadenza mensile (in misura di un dodicesimo dell'importo annuo), subordinatamente alla avvenuta stipulazione dell'accordo collettivo decentrato annuale relativo all'impiego delle risorse decentrate dell'esercizio interessato.

A) Indennità di Rischio (art. 37 del CCNL 14.9.2000 e dell'art. 41 del CCNL 22.1.2004)

Viene attribuita al personale di categoria A e B che svolge attività lavorativa in ambiente esterno e/o che comporta diretta esposizione a rischi per la salute e l'integrità personale (contatto con catrame, bitumi ed in generale attengono alla manutenzione stradale, compresa la manutenzione della segnaletica in presenza del traffico, sfalci e manutenzioni di aree verdi pubbliche, anche con impegno di antiparassitari e diserbanti; operazioni di raccolta dei rifiuti, spezzamento e pulizia di spazi ed aree pubbliche; rimozione e seppellimento salme; ispezioni e pulizie di condotte fognarie, pozzetti di raccolta acque).

Tali mansioni sono affidate alle figure professionali del necroforo, degli operai e del messo comunale inquadrati nella categoria A e B.

L'indennità rischio viene confermata nell'importo mensile di euro 30,00 mensili e verrà erogata mensilmente. Tale corresponsione, essendo legata all'effettuazione delle attività sopra descritte, sarà calcolata sulla effettiva presenza in servizio.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.

La sussistenza delle condizioni per l'erogazione dell'indennità è certificata dal responsabile dell'Area interessata e comunicata al responsabile dell'Ufficio del personale ai fini dell'erogazione della stessa.

B) Indennità di Disagio (ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999)

- a) viene riconosciuta al personale di cat. A, B e C che è soggetto a esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità., a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro, per un importo pari a € 36,15 mensili (importo ridotto in proporzione per il personale part time);
- b) viene riconosciuta al personale di cat. A, B impiegati nell'ambito di servizi tecnico manutentivi (operatori stradali e cimiteriali), che si renda disponibile ad intervenire a fronte di particolari e straordinarie chiamate di prestazione lavorativa, fuori dai turni di reperibilità, per situazioni particolari di bisogno, emergenza o pericolo a cui l'Ente deve far fronte, per un importo mensile pari ad € 26,81.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente in base alla presenza in servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.

La sussistenza delle condizioni per l'erogazione dell'indennità è certificata dal responsabile dell'Area interessata e comunicata al responsabile dell'Ufficio del personale ai fini dell'erogazione della stessa.

C) Indennità di Reperibilità

Viene confermata l'indennità di reperibilità ai manutentori ed al personale tecnico che è chiamato a svolgere le operazioni e procedimenti cimiteriali e stradali; le relative turnazioni saranno disposte dal responsabile del servizio sulla base delle esigenze dell'ufficio e del budget complessivo stanziato dall'accordo economico annuale.

L'indennità è quantificata nella misura prevista dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000 ed è corrisposta mensilmente sulla base dei turni effettivi di reperibilità disposti dal Responsabile del Servizio.

D) Indennità di maneggio valori

- 1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio dei valori maneggiati.
- 2. Gli importi sono i seguenti:

- economo comunale € 1.50 giornalieri.
- personale addetto al maneggio valori € 0.52 giornalieri

Sono esclusi da quanto sopra i Titolari di posizione organizzativa.



Tali indennità competono per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti al servizio.

E.1) Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999)

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, e successive modificazioni, sono corrisposte le indennità di cui ai commi seguenti.

2. È attribuita un'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti cui è formalmente attribuita la responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ai sensi della legge 241/90 e ss.mm.ii.

Si definiscono complessi i procedimenti che comportano almeno cumulativamente:

1. specializzazione e concorso decisionale;
2. elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
3. discrezionalità amministrativa o tecnica;
4. relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni.

La complessità dei procedimenti assegnati viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i procedimento/i (punti 1 = grado basso, punti 2 = grado medio, punti 3 = grado elevato).

Punteggio massimo attribuibile: punti 12.

1. Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2 o 3;

2. Implicazioni del/i procedimento/i o assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo del comune, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura - Livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'Ente: punti 1, 2 o 3;

3. Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato (grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento): punti 1, 2 o 3;

4. Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2 o 3.

Si ritiene complesso il procedimento che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.

Gli importi dell'indennità per specifiche responsabilità sono determinati sulla base dell'entità del fondo annuo complessivamente disponibile e graduati in base ai punteggi assegnati secondo i criteri di seguito indicati:

Punteggio	Importo annuo lordo
punteggio da 7 a 8 punti:	€ 1.200,00
punteggio da 9 a 10 punti:	€ 1.500,00
punteggio da 11 a 12 punti:	€ 2.000,00

5. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente comma 4, nel provvedimento con cui è attribuita la responsabilità di procedimento, il Responsabile del Settore competente deve dare atto che si tratta di procedimento complesso nonché esplicitare la "pesatura" dello stesso sulla base dei criteri riportati nel precedente comma.

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

E.2) Indennità per specifiche responsabilità (art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004 e art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999)

1. Effettuata una ricognizione complessiva delle attività lavorative cui è adibito il personale del comune, le parti concordano che venga corrisposta l'indennità di cui all'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 nella misura di € 300,00 annui al personale di categoria B, C, e D al quale siano attribuiti, con atto formale, compiti di responsabilità derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- Ufficiale elettorale;
- Responsabile ufficio tributi;
- Archivistico informatico;
- Addetti agli uffici relazioni con il pubblico;
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Addetti ai servizi di protezione civile;

2. Le parti convengono che, ove ne ricorrano i presupposti, procederanno all'integrazione del presente contratto ai fini della determinazione dell'indennità da corrispondere alle ulteriori figure professionali previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004.

3. Le indennità di cui al presente articolo sono rapportate all'orario di lavoro del dipendente.

Art.10

Progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 che recita "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

2. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

3. Alla valutazione dei dipendenti appartenenti alle diverse Aree dell'Ente sarà applicato un sistema di riparametrazione consistente nel dividere il punteggio individuale attribuito da ciascun Responsabile per la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti all'Area e moltiplicare tale quoziente per la media delle medie delle Aree. Ogni fattore di detto calcolo è arrotondato aritmeticamente al terzo decimale.

4. Le parti convengono di indicare nella seguente tabella i criteri a cui fare riferimento e la loro pesatura per la progressione di carriera:

CATEGORIA	a) Esperienza acquisita	b) titoli professionali	c) qualità della prestazione professionale individuale
Da A1 a A2	30%	20%	50%
Da A2 a A3		30%	70%
Da A3 a A4		30%	70%
Da A4 a A5		30%	70%
Da B1 a B2	30%	20%	50%
Da B2 a B3		30%	70%
Da B3 a B4	30% (B3 giuridico)	20%	50%
Da B4 a B5		30%	70%
Da B5 a B6		30%	70%
Da B6 a B7		30%	70%
Da C1 a C2	30%	20%	50%
Da C2 a C3		30%	70%
Da C3 a C4		30%	70%
Da C4 a C5		30%	70%
Da D1 a D2		30%	70%
Da D2 a D3		30%	70%
Da D3 a D4		30%	70%
Da D4 a D5		30%	70%

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left and several initials on the right.]

Da D5 a D6	30%	70%
------------	-----	-----

CRITERI DI SELEZIONE

Criterio generale di accesso alla selezione

Per poter partecipare alle procedure selettive i lavoratori devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (norma introdotta dall'art. 9 comma 1 e 2 ccnl 11.04.2008).

a) Esperienza acquisita: anni di esperienza e di lavoro, anche se in più Enti, secondo la seguente scaletta:

per le progressioni in:

CAT A periodo max valutabile 10 anni

CAT B periodo max valutabile 8 anni

CAT C periodo max valutabile 6 anni

Nel limite del periodo massimo valutabile come sopra specificato sono attribuiti i seguenti punteggi:

- per ogni anno di servizio nella categoria economica immediatamente inferiore punti 5.

- per ogni anno di servizio nella categoria economica/giuridica ulteriormente inferiore punti 2,5.

b) Titoli professionali e di studio:

I corsi di formazione fino a 10 ore complessive: punti 0,1

I corsi di formazione fino a 30 ore complessive: punti 0,2

I corsi di formazione fino a 50 ore complessive: punti 0,3.

Titolo di Laurea breve: punti 3

Titolo di Laurea specialistica: punti 5

Titolo di scuola media superiore: punti 2

Corsi di specializzazione esterni superiori alle 50 ore, legalmente riconosciuti, con valutazione positiva finale: punti 1.

Espletamento di funzioni di posizioni organizzative per un periodo non inferiore ad un anno: punti 2

Al titolo di studio di laurea specialistica viene assegnato un valore di punti 2 qualora il dipendente abbia già usufruito dei punti per il titolo di studio di laurea breve nella precedente progressione economica.

I titoli di studio di scuola media superiore, di laurea breve, laurea specialistica sono da computare solo ove non siano stati usufruiti come requisito per l'accesso alla categoria.

Vengono considerati i titoli di studio o corsi di specializzazione individuale, che abbiano attinenza con la professionalità svolta.

I punteggi relativi ai corsi di formazione potranno essere utilizzati in una sola occasione ai fini della progressione economica.

I titoli di studio e i corsi di specializzazione andranno conteggiati per intero in occasione della prima progressione. I titoli di studio e i corsi di specializzazione acquisiti dopo la prima progressione verranno valutati al 25%, purché nell'ambito della medesima categoria.

c) Qualità della prestazione professionale individuale:

Ai fini dell'attribuzione del punteggio verrà presa in considerazione la valutazione media degli ultimi 3 anni conseguita dal dipendente non inferiore a 80/100.

Si specifica che per le posizioni organizzative saranno prese in considerazione le valutazioni attribuite relative alla prestazione individuale rapportate al punteggio massimo previsto per la valutazione del restante personale.

I criteri a) b) e c) saranno considerati a decorrere dall'ultima Progressione Economica Orizzontale.

In caso di parità di punteggio complessivo l'Amministrazione provvederà ad attuare la progressione al dipendente che ha maggior anzianità nella categoria giuridica o in caso di ulteriore parità al dipendente che ha maggior anzianità complessiva di servizio.

Art. 11 Progetti Finalizzati

Le parti convengono che i progetti finalizzati al miglioramento dei servizi siano presentati dalla parte pubblica alle OO.SS. ad inizio anno in apposito incontro, salve nuove necessità che emergano in corso di esercizio.

TITOLO V ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE, TUTELA E MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 12 Pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento di tutti gli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.
3. L'impegno del Comune di Curtarolo si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia - CUG, costituito ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010, al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato. In particolare l'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del CUG le risorse umane e strumentali necessarie, a fornire tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'operatività e a consultare il Comitato nelle materie di competenza, sulla base di appositi protocolli da definire. Dell'attività svolta all'interno del CUG si terrà conto anche ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.
4. L'Amministrazione adotta il Piano Triennale delle Azioni Positive quale documento – guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Art. 13 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO VI – Disposizione finale

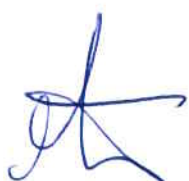
Art.14

Interpretazione autentica


1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta, che viene registrata al protocollo dell'Ente. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.







CISL FP 
Carlo Saffroni

Mina Giordano Rina
FP CGIL 
Nobisfante

UIL PPC Roberto Saffroni