COMUNE DI BONDENO
(Provincia di Ferrara)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

Siglato in data 18 Settembre 2006

STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 5 DEL CCNL 01/04/1999, NEL TESTO SOSTITUITO DALL'ART. 4 DEL CCNL 22/01/2004

PARTE I° - VALIDITA' E DURATA

ART. 1 VALIDITA' E DURATA

1. Le parti prendono atto che il precedente contratto approvato con deliberazione n. 359 del 12 ottobre 2000, è stato applicato fino al 31/12/2005.
2. Il presente contratto è valido per l'anno 2006 e fino alla stipulazione di nuovo contratto integrativo decentrato a seguito dell'entrata in vigore di nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, e disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2006, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. Le parti danno inoltre atto che sono state richiamate nel testo del presente accordo anche le norme non variate del precedete CCDI, alfine di costituire un unico testo.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

.

PARTE II° LE RELAZIONI SINDACALI – AGIBILITA'

ART. 2 RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli:

- **Contrattazione collettiva decentrata integrativa** (art. 4 co.2 del CCNL 01/04/1999 e art. 16, 1°comma , CCNL 31/03/1999);
- **Concertazione** (art. 6 CCNL 22/01/2004 e art. 16, 2° comma, CCNL 31/03/1999 e art. 7, co. 2 del CCNL 14/09/2000) ;
- **Informazione** (art. 7 CCNL 01/04/1999);
- **Consultazione** (art. 31 del D.lgs 165/01, art. 12 del D.lgs 66/03)

2. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti concordano i seguenti criteri e regole integrativi della normativa contrattuale:

a) convocazione: l'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta, previo avviso scritto di convocazione. Tale termine potrà essere più breve in casi di particolare urgenza e la convocazione potrà essere fatta telefonicamente ovvero via fax o posta elettronica il giorno precedente la data dell'incontro. In tale caso l'informazione potrà essere fatto oralmente. Le organizzazioni sindacali ai fini delle presente disposizione comunicano con tempestività all'Amministrazione ogni variazione dei propri recapiti;

b) *ordine del giorno:* per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare: eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

c) *verbali :* di ogni seduta verrà redatto apposito verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative assunte; lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai

componenti la delegazione trattante. Qualora gli argomenti all'ordine del giorno non siano integralmente trattati o vengano rinviati, alla fine della riunione verrà fissata la data del successivo incontro.

d) *esecuzione degli accordi:* una volta concluso l'iter previsto dal CCNL per la sottoscrizione definitiva del CCDI, al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, copia del contratto verrà trasmesso a tutti gli uffici preposti alla sua attuazione .

e) *informazione:* l'accordo sottoscritto sarà distribuito a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del comparto.

PARTE III° - FONDO DESTINATO ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - CRITERI DI RIPARTO E DI UTILIZZO.

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2006 è stato determinato con determinazione del Dirigente del Settore Finanziario n. 364 del 19/5/2006.
2. Le disponibilità economiche del fondo in parola sono rideterminate annualmente con Determina del Dirigente competente e per il periodo di validità del presente contratto e comunicate tempestivamente alle R.S.U. ed alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.
3. Spetta alla Giunta Comunale la possibilità di integrare annualmente il fondo in parola, secondo le previsioni e i limiti di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento prioritario dei seguenti istituti economici:

- **Art. 17, lettera b) -** corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999; L'utilizzo del fondo a tutto il 30/06/2006 è di seguito specificato:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI SU FONDO

N. DIPENDENTI	LIVELLO	COMPETENZE MENSILI	COMPETENZE ANNUALI
30	C	€ 2.383,85	€ 30.990,05
21	B	€ 1.289,66	€ 16.765,58
16	B3	€ 782,40	€ 9.435,70
11	D1	€ 1.601,25	€ 20.816,25
2	D3	€ 383,91	€ 4.990,83
TOTALE		**€ 6.441,07**	**€ 82.998,41**

- **Art. 33 del CCNL 22.01.2004:** il pagamento a tutto il personale dipendente dell'indennità di comparto nella misura fissata contrattualmente per dodici mensilità.

Le parti convengono di destinare le residue disponibilità ai seguenti istituti tipici del salario accessorio.

- **Art. 17, lettera a)** - incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/03/1999; Tale corresponsione è strettamente correlata all'effettivo incremento della produttività e del miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalle normali prestazioni lavorative;

- **Art. 17, lettera c)** - corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL 31/03/1999, al personale titolare della posizione organizzativa. L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2005 è di seguito specificato;

- **Art. 17, lettera d)** - il pagamento delle indennità di turno, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, nonché dell'indennità del personale educativo degli asili nido, secondo la disciplina vigente;

- **Art. 17, lettera e)-** compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C **e, in deroga, della categoria D in base alle previsioni e per le motivazioni riportate al successivo art. 15;**

- **Art. 17, lettera f)** - compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;

- **Art. 17, lettera g)** - incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

- **Art. 17, lettera i)** – compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti;

2. L'impiego di tali risorse per il periodo di vigenza del precedente CCDI è stato rappresentato in allegato C);

3. **Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.**

ART. 5 CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLA PRODUTTIVITA'(Art. 17, lettera a)

1. Le parti concordano che la quota annua destinata al finanziamento di quest'istituto vada erogata a tutto il personale dipendente destinatario del presente accordo, secondo i **seguenti** criteri:

   a) Personale a tempo indeterminato: Viene riconosciuto il salario aziendale di produttività a seguito dell'accertamento dei risultati di gruppo e/o per centri di costo, nonché dell'impegno e delle qualità della prestazione individuale, con riferimento al sistema permanente di valutazione. I due criteri utilizzati per tale accertamento sono quelli stabiliti per le progressioni orizzontali;

   b) Personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato: Concorre all'assegnazione del salario aziendale di produttività per i soli periodi lavorativi continuativi minimi di 12 mesi nell'anno di riferimento o di un intero anno scolastico per il personale che opera nei servizi scolastici;

c) **Personale destinatario di incentivi correlati a leggi speciali:** il personale che percepisce un compenso correlato a leggi speciali (art. 18 della legge n° 109/94 e s.m.; art. 59 del D.lgs 446/97; art. 43 della legge 449/1997; compensi per l'ufficio legale, convenzioni ecc) verrà applicata la seguente riduzione dell'importo relativo alla produttività

Per compensi annui lordi da €.500 a € 800, riduzione importo del 10%;
Per compensi annui lordi da €. 801 a €. 1.100, riduzione importo del 30%;
Per compensi annui lordi da €. 1.101 a €.1.400, riduzione importo del 50%;
Per compensi annui lordi da €.1.401 a €.1.700, riduzione importo del 70%;
Per compensi annui lordi da €.1.701 a €.2.000, riduzione importo del 80%;
Per compensi annui lordi da €. 2.001 a €. 2.300, riduzione importo del 90%;
Per compensi annui lordi oltre €. 2.301, riduzione del 100%.

Ai fini della riduzione di cui sopra i compensi annui sopra indicati devono intendersi già decurtati degli oneri fiscali e previdenziali a carico dell'Ente, salva diversa previsione normativa, come meglio precisato nel testo degli specifici accordi già siglati

2**) Il salario aziendale di produttività è** incentrato sui seguenti elementi :

a) ***"Salario aziendale di raggiungimento degli obiettivi"*** da corrispondere a tutti i dipendenti in rapporto alla parametrazione per categoria d'appartenenza individuata al termine del seguente periodo, **sulla base della valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di PEG:**

PARAMETRI DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI
ex 3° q.f. (A1 – A5) par. 100
ex 4° q.f. (B1 – B**7**) par. 120
ex 5° q.f. (B3 – B7) par. 140
ex 6° q.f. (C1 – C5) par. 160
ex 7° q.f. (D1 – D6) par. 185
ex 8° q.f. (D3 – D6) par. 200

Dunque, tutti i dipendenti dei vari Servizi debbono essere considerati ai fini della valutazione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi.

A tale salario aziendale è riservato il 60% della quota del fondo di produttività a disposizione.

La fase di corresponsione della seguente quota di produttività è preceduta delle seguenti fasi procedimentali:

1° INDIVIDUAZIONE DEI PROGETTI : I progetti contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento, individuano i requisiti di **effettivo incremento della produttività e miglioramento dei servizi che esprimono un risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione di lavoro, ciò sta a significare che nella redazione del PEG saranno indicati gli aspetti innovativi e migliorativi che connotano i progetti da realizzare, allo scopo di poter comunicare in modo chiaro ed esaustivo al personale come dovrà svolgersi l'attività richiesta.**

Tali requisiti potranno essere considerati sotto l'aspetto quali-quantitativo; a titolo esemplificativo si riporta la seguente indicazione:

ASPETTO QUALITATIVO: Soddisfacimento di esigenze dell'utente, interno ed esterno, prima non considerate (maggiori orari di erogazione dei servizi, maggiori e/o più frequenti interventi in campo manutentivo, ad es, a parità di condizioni, maggiori accertamenti per entrate, riorganizzazione operativa,

assunzione di nuovi procedimenti) minori spese di realizzazione programmi a parità di qualità, realizzazione dell'intervento in tempi minori;
ASPETTO QUANTITATIVO: aumento misurabile della produzione (atti, azioni, interventi progetti ECC.)

***2°) COMUNICAZIONE*:** I progetti dettagliati nel PEG, individuati e condivisi in seno al Collegio dei Dirigenti, vanno quindi dichiarati ai lavoratori interessati, coinvolgendo naturalmente i Capi servizio che a loro volta sono destinatari dell'istituto della responsabilità;

***3° VALUTAZIONE DEL GRADO DI REALIZZAZIONE GENERALE DEI PROGETTI INDIVIDUATI NEL PEG (RISULTATO AGGIUNTIVO RAGGIUNTO)*:** E' l'azione con la quale si definisce il grado di effettiva realizzazione dei progetti e conseguimento degli obiettivi ad esso connessi, con l'individuazione dei risultati attesi in termini di miglioramento apprezzabile del servizio. *La quota parte di produttività da attribuire ai lavoratori sarà definita in base al grado di realizzazione generale dei progetti secondo la tabella che segue.* **La competenza per la valutazione del grado di realizzazione dei progetti sarà affidata al Nucleo di valutazione, che potrà essere supportato, all'occorrenza e per acquisire ulteriori dati e informazioni, dal Dirigente di Settore di riferimento.**

Grado di Realizzazione del Progetto	**Indici di realizzazione**	**% di realizzazione**	**% di attribuzione**
	Realizzato nei tempi e quantità previsti	**> 80 % - 100%**	**100**
	Realizzato con uno scarto limitato sulla quantità prevista o sui tempi previsti	**≥ 70 % < 80%**	**90**
	Realizzato con uno scarto limitato sia sui tempi, sia sulla quantità	**> 50% ≤ 70%**	**70**
	Realizzato con uno scarto più significativo sui tempi e quantità	**> 30% ≤ 50%**	**50**
	Parzialmente realizzato	**≤ 30%**	**10**

Nel caso di parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi dovrà tenersi conto di tutti gli elementi che hanno inciso sulla circostanza (ridimensionamento delle risorse economiche assegnate, riduzione di personale, aumento dei procedimenti, assenza a vario titolo del personale e di quant'altra circostanza a ciò attinente)

La quota teorica per dipendente di tale salario è individuata con riferimento alla tabella parametrica sotto indicata e la sua attribuzione avviene in relazione al grado di realizzazione generale dei progetti come sopra determinati, *nonché ai giorni di effettiva presenza in servizio.*

Nel computo delle presenze effettive **vanno comprese: le ferie e le assenze correlate all'astensione obbligatoria per maternità e paternità, nonché i permessi sindacali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, riposi compensativi e recuperi.**

3."Salario aziendale della valutazione dell'impegno e qualità della prestazione individuale" : compensa il merito della prestazione fornita da ogni singolo dipendente secondo i criteri " impegno e qualità della prestazione individuale " riportati in allegato che vengono utilizzati anche per l'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali.

A tale Salario aziendale viene riservato il 40% del Fondo di produttività disponibile.

Titolare di questa competenza è il Dirigente. Allo scopo di evitare che le differenti sensibilità estimative dei Dirigenti di ogni settore provochino drastiche valutazioni di disparità è opportuno che il Collegio si riunisca per una valutazione condivisa.

4. I resti di entrambe le voci vengono portati in aumento sulla quota del fondo dell'anno successivo da corrispondere allo stesso titolo.

ART. 6 CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 17 lettera b)

1. Premesso che gli oneri per il pagamento delle progressioni orizzontali, sono imputati alle risorse decentrate stabili, le parti precisano che al 30/06/2006 la spesa per le progressioni orizzontali è di €.82.998,41 come evidenziato dettagliatamente nella tabella riportata all'art.4.

2. Analogamente all'indennità di comparto anche gli importi non utilizzati per le progressioni orizzontali restano nella disponibilità del fondo nel caso di cessazione dal servizio per qualsiasi causa, ovvero di passaggio in posizione categoriale superiore, dalla data di decorrenza della cessazione o riqualificazione. Gli importi così recuperati sono destinati prevalentemente alle progressioni orizzontali.

3. Alla selezione per le progressioni orizzontali sono ammessi a partecipare tutti i dipendenti di ruolo di quest'Amministrazione che al 31/12 dell'anno precedente quello oggetto di valutazione sono in possesso dei seguenti requisiti soggettivi:

   - 24 mesi di servizio effettivo nella posizione economica d'appartenenza all'atto della selezione;
   - avere partecipato ai corsi formativi programmati dall'Amministrazione Comunale. La mancata partecipazione alla formazione, in assenza di giustificato motivo, è causa di non ammissione alla selezione.
   - assenza di procedimenti disciplinari di cui alle lettere f) e g) dell'art. 24 del CCNL 22/01/2004 (licenziamento con o senza preavviso); non potrà tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. Il sistema permanente di valutazione di cui **all'allegato E) sarà in vigore dal 01/01/2006**

ART. 7 CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 17 lettera c)

1. Dal 1° gennaio 2005 con la DGM n° 326 del 21/12/2004, **integrata con successiva deliberazione di giunta comunale n. 126 del 28/07/2005**, nell'ambito di un programma di riorganizzazione generale dell'intero assetto strutturale/funzionale dell'Ente, è stata prevista l'istituzione di una nuova posizione organizzativa presso il settore finanziario e confermata la previsione istituzionale dell'area della Polizia Municipale, nonché stabilito il rispettivo valore economico;

2. Le risorse decentrate destinate al finanziamento di queste retribuzioni sono incrementate della somma necessaria al pagamento dell'indennità di direzione o staff di cui all'art.37 co. 4, del CCNL 06/07/1995 prevista nei riguardi degli ex 8° livelli che ne beneficiavano alla data del 01/04/1999. Tale indennità sarà ricompresa nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita per tutto il periodo di riferimento.

ART. 8 INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA , MANEGGIO VALORI, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO, INDENNITA' DEL PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO, SECONDO LA VIGENTE DISCIPLINA (art. 17, lettera d).

1. Nell'ambito del trattamento economico accessorio da corrispondere al personale dipendente sono comprese specifiche indennità che prevedono corrispettivi economici diversi nell'importo a seconda della loro finalità, quali di seguito si riportano:

- **Il Turno,** disciplinato dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000, è finanziato con le risorse stabili di cui all'art. 31, co.2 del CCNL 22/01/2004 è **corrisposto mensilmente** a tutto il personale dipendente impegnato in

turnazioni lavorative antimeridiane, pomeridiane e notturne. Tale indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turni e ai fini della corresponsione del compenso le prestazioni lavorative svolte in turnazioni devono essere distribuite nell'arco del mese.

- **Il Rischio,** di cui all'ex art. 34, lettera f , del DPR 268/87, ora sostituito dall'art. 37 del C.C.N.L. del 14/09/2000, è **corrisposto mensilmente** nella misura di cui all'art. 41 del CCNL 22/01/2004 a tutto il personale dipendente impiegato in prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità fisica. Le parti sono concordi nel confermare l'individuazione delle attività a rischio già operata con la DGM n° 1527 del 28/12/1994 e con l'Art. 13 del CCDI 23/10/2000, quale si rappresenta nel quadro sinottico sotto indicato, e nell'integrare tale individuazione con altri profili professionali che lamentano un equivalente grado di pregiudizio per la salute ed integrità dei loro addetti, **ciò dalla data di sottoscrizione del presente accordo**. La corresponsione di tale somma, avente carattere indennizzante, è duta per il periodo di effettivo esposizione a rischio, calcolata sulla base delle presenze effettive. ***Nel computo delle presenze effettive*** **vanno comprese: le ferie e le assenze correlate all'astensione obbligatoria per maternità e paternità, nonché i permessi sindacali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, riposi compensativi e recuperi.**

In caso di part-time orizzontale tale indennità sarà proporzionata alla riduzione oraria ed in caso di part-time verticale la stessa sarà corrisposta per i soli giorni di effettiva esposizione a rischio. Le disposizioni contenute qui contenute hanno effetto dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Nel quadro sinottico sotto indicato si riportano i profili professionali le cui funzioni sono qualificate come pregiudizievoli per la salute e integrità del lavoratore che le esercita:

Profilo professionale	**Ambito di individuazione della tipologia del rischio**
Operaio spec.to Ufficio Tecnico cat. B1	Allegato B) al DPR 347/83
Operaio Spec.to Manutenzione Impianti Sportivi cat. B1	Allegato B) al DPR 347/83
Capo Cuoco Cat. B3;	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Cuoco Cat. B1;	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Tutti gli Operatori del Servizio di Polizia Municipale di cat. C) e D) che effettuano servizio su strada	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Collaboratori Professionali - Autisti Cat. B3;	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Collaboratore Professionale - Muratore Specializzato Cat. B3;	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Collaboratore Professionale - Giardiniere Specializzato Cat. B3;	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Collaboratore Professionale - Falegname Specializzato Cat. B3;	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Collaboratore Professionale – Assistente Servizi Tecnici cat.	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Collaboratore Professionale - Servizi Impianti Tecnici Cat. B3;	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Responsabile del Servizio Officina – Istruttore Tecnico cat. C)	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Assistenti di Base e Assistenti Domiciliari Cat. B1;	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000

Addetta al Servizio di Guardaroba e Lavanderia cat. B1	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Responsabili Attività Assistenziale (RAA) cat. B3;	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000
Infermiera professionale cat .C)	Art.13 DEL CCDI 23/10/2000 (nuovo inserimento dalla data di sottoscrizione del presente contratto cessa di essere corrisposto il disagio previsto dal precedente contratto integrativo)
Le parti si riservano di integrare il presente accordo qualora vengano introdotte nella dotazione organica figure professionali la cui attività sia riconducibile alla fattispecie in esame.	

- **La pronta Reperibilità**, di cui all'art. 23 del CCNL 14/09/2000, integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001, è confermata nei confronti di tutto il personale Operaio del Settore tecnico e del personale di vigilanza del Comando di Polizia Municipale coinvolto già dal 1997 nel servizio di reperibilità h 24 di protezione civile, di cui alla determinazione n° 429 del 02/10/1997 e seguite modificazioni. La reperibilità è finanziata con le risorse stabili di cui all'art. 31, co.2 del CCNL 22/01/2004 è **corrisposta mensilmente** al personale interessato in base ai turni assegnati e alle attestazioni prodotte dai relativi Responsabili. La misura del compenso è stabilita contrattualmente.

- **Il Maneggio valori,** di cui all'art. 36 del CCNL 14/09/2000, è finanziato con le risorse stabili di cui all'art. 31, co.2 del CCNL 22/01/2004 e corrisposto in unica soluzione a chiusura dell'anno di riferimento a tutto il personale dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, sulla base del valore di cassa maneggiato e secondo l'indennità giornaliera di seguito indicata, che soppianta definitivamente quella prevista per i dipendenti civili dello stato dall'art. 4 del DPR n°146 del 05/05/1975:

  - €.0,52 per valori annui da €. 25.000,00 a €. 100.000,00
  - €.1,03 per valori annui da €.100.001,00 a €. 200.000,00
  - €.1,55 per valori oltre €. 200.001,00

  La stessa indennità è limitata all'effettiva durata delle prestazioni e quindi non compete per i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo. Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente i servizi adibiti in via continuativa al maneggio valore di cassa sono i seguenti:

  - Servizio economato;
  - Servizio URP
  - Servizio Segreteria del Comando di P.M.

- **Indennità personale educativo degli asili nido**, di cui all'art. 31 comma 7, del CCNL 14/09/2000 è attribuita già dal 31/12/2000 a tutto il personale docente che opera nel servizio scolastico Asilo Nido nella misura mensile lorda di €. 61,97 per 10 mesi d'anno scolastico, secondo il relativo calendario concertato con le OO.SS **.** La presente indennità è finanziata con le risorse stabili di cui all'art. 31, co. 2 del CCNL 22/01/2004.

ART. 9 ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE E RELATIVI COMPENSI (art. 17, lettera e).

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e) è consentito riconoscere una apposita indennità a dipendenti di categoria A), B) e C) che svolgono attività lavorative disagiate. Non essendo stata qualificata contrattualmente la natura giuridica delle attività disagiate, né stabilita la misura del compenso, spetta al presente accordo definirne tali aspetti, valutando non solo il contenuto mansionistico del lavoratore, ma anche le condizioni in cui opera, tenendo presente che il disagio è una situazione di "difficoltà operativa", mentre il rischio è una situazione di "potenziale pregiudizio per la saluta del lavoratore", la cui tutela è costituzionalmente considerata.

2.In particolare rientrano nella fattispecie in argomento le seguenti attività:

- **Attività di pronto intervento" H24** ", disciplinata con determinazione n° 429 del 02/10/1997 e successiva modificazione, previo specifico accordo raggiunto in merito nel precedente Accordo Decentrato, al cui contenuto si rimanda, che coinvolge sia il personale operaio del Settore Tecnico, sia il personale del Comando P.M., al quale per il disagio correlato viene corrisposta, per ogni turno di reperibilità di 6 giorni, *una indennità mensile di € 77,47 pro capite;*

- **Attività di pronto intervento** svolto dal personale non docente di ruolo della Scuola Comunale dell'Infanzia per far fronte, in caso 'assenze brevi non superiori a DUE giorni, alle esigenze organizzative del servizio senza che vi sia la necessità d'attuare sostituzioni, compensata con una indennità mensile **di € 23,00**, per **dieci mesi** mensilità, corrisposta in base alle giornate di effettiva presenza in servizio. Il Dirigente competente individua all'inizio di ogni anno scolastico il personale interessato, e comunica tempestivamente all'ufficio paghe eventuali variazioni. La somma viene erogata il mese successivo alla competenza.

- **Attività connessa alla chiamata in servizio, fuori dall'orario di lavoro programmato delle Responsabili Attività Assistenziali della Casa protetta, fino ad un massimo di 100 chiamate annue complessive, compensata con il compenso di € 25,00 a chiamata. Il coordinatore responsabile della Casa Protetta, invia alla fine di ogni mese prospetto utile la liquidazione. La decorrenza di tale compenso è fissata con effetto retroattivo a partire dal 1/1/2005. Per il periodo già trascorso alla data di sottoscrizione del presente contratto, viene presentato dal coordinatore, prospetto cumulativo per la liquidazione.**

- **Attività connessa alla chiamata in servizio, fuori dall'orario di lavoro e durante il giorno di riposo settimanale, del personale addetto al servizio di Stato civile** compensata dal **1° gennaio 2000** con una indennità annua di €. 154,93 da suddividere tra gli operatori del servizio impegnati nell'attività in discorso. Dopo aver effettuato la suddivisione l'indennità da corrispondere è rapportata alle giornate di effettiva presenza in servizio.
  Tale somma è integrata per ogni intervento lavorativo da un compenso di €.25,82, onnicomprensivo del rimborso chilometrico. Il Dirigente competente entro il 10 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento provvede ad adottare determina di liquidazione sulla base delle presenze fornite dall'ufficio personale.

- ***Attività connessa alla chiamata in servizio serale, extra turno, degli operatori della P.M.*** **per servizio aggiuntivi rispetto a quelli già programmati o per l'incremento numerico degli addetti destinati ad un servizio domenicale o festivo programmato, a causa di esigenze che non sono preventivabili se non in un termine breve, è compensata con una somma pari a € 55,00 per ogni intervento non programmabile prestato, sulla base dell'accordo allegato al presente contratto. Questa indennità di nuova istituzione viene finanziata con risorse aggiuntive di bilancio – art. 15 co.5 del CCNL 01/04/1999 e nei limiti dello stanziamento di anno in anno deliberato dalla Giunta Municipale.** *La somma viene corrisposta nello stipendio del mese successivo all'effettuazione, sulla base di prospetti di calcolo firmati dal Comandante della Polizia Municipale. Nell'accordo approvato con DGM n.93 del 11/05/2006 (allegato N) viene inoltre modificato nella parte relativa all'orario di lavoro settimanale la modalità di recupero del plus orario nel seguente modo: deroga da parte del responsabile sulla base di un programma di recupero stabilito dallo stesso.*

- **Attività connessa alla chiamata in servizio, fuori dall'orario di lavoro, del personale addetto al servizio di custodia del palazzo municipale** compensata, con una indennità annua di €. 400,00 da suddividere **proporzionalmente** alla prestazione tra gli operatori del servizio impegnati nell'attività in discorso. Il Dirigente competente entro il 10 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento provvede ad adottare determina di liquidazione.

- **Attività connessa alla chiamata in servizio, fuori dall'orario di lavoro, del personale addetto al servizio cultura** compensata, con una indennità annua di €. 400,00 da suddividere **proporzionalmente** alla prestazione tra gli operatori del servizio impegnati nell'attività in discorso. Il Dirigente competente entro il 10 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento provvede ad adottare determina di liquidazione.

- **Indennità per i vicari dei dirigenti** finalizzata a remunerare il disagio connesso all'assenza lavorativa **a qualunque titolo (escluso le ferie)** del proprio dirigente per periodi, anche non continuativi, pari ad almeno 30 giorni. Tale indennità è pari all'importo di € 800 per i primi 30 giorni e proporzionata per i periodi successivi (1/26 esimi). Il pagamento di tale indennità avviene nel mese successivo al periodo nel quale viene raggiunta l'assenza lavorativa di almeno 30 giorni. Questa forma d'indennizzo non è ammessa nel caso di delega delle funzioni dirigenziali ad altro dirigente o al Segretario, ovvero nel caso di conferimento d'incarico dirigenziale, ovvero nel caso in cui il vicario sia già titolare di posizione organizzativa. Tale indennità viene finanziata con risorse integrative di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999**.**

- **Incentivo per attività integrativa – Centro Estivo - svolta dal personale docente e non docente del servizio Asilo nido. In data 04/07/2005 e 24/02/2006, come da verbali allegati sotto la lettera G),** è stato definito in sede concertativa l'accordo sulle attività integrative di cui all'art. 31,co.5 del CCNL 14/09/2000 che coinvolge tutto il personale docente e non docente del servizio Asilo Nido. Per tale attività è stato stabilito, in luogo d'ogni altra indennità (es. attività di pronto intervento, turno per il personale educatore..) un compenso di €. 103,29 settimanali per il personale docente e di complessivi €.216,91 per il personale non docente, da corrispondere in base alle giornate d'effettiva presenza. Tali incentivi saranno corrisposti sulla base delle giornate di effettiva presenza. I termini dell'accordo sopra citata sono rivedibili di anno in anno. Il presente incentivo è finanziata con le risorse stabili di cui all'art. 31, co. 2 del CCNL 22/01/2004.

Per le indennità di disagio da rapportarsi alle giornate di effettiva presenza il calcolo viene operato in ventiseiesimi, utilizzando come divisore annuo 312 .

3. Tali indennità cessano di essere corrisposte qualora il dipendente interessato non sia più adibito all'attività disagiata, a seguito di processi di riorganizzazione del servizio, mobilità interna ecc.

ART. 10 CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D (art. 17, lettera f) e lettera i) .

1. Il sistema di conferimento dell'indennità, unitamente alla pesatura dei vari livelli di responsabilità, deve essere chiaro e individuabile, coerente con il modello organizzativo impostato dall'Ente ed utile ad incentivare l'assunzione di responsabilità individuali evitando conflitti nell'ambito delle relazioni interne.

2. All'inizio di ogni anno la Conferenza dei Dirigenti procede all'individuazione del numero delle posizioni di responsabilità presenti tra il personale di categorie B, C e D, quest'ultimo che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e alla pesatura di ogni singolo livello di responsabilità in base ai seguenti criteri valutativi:

categoria	motivazione	misura del compenso
D	1. Responsabilità di base connessa alle funzioni attribuite alla posizione categoriale ricoperta 2. Funzioni vicaria del dirigente in caso di sua assenza, con annessa responsabilità di coordinamento, di firma di atti intermedi e/o firma di atti finali; di natura penale e/o patrimoniale connessa alla posizione; 3. numero delle unità lavorative gestite nell'ambito del proprio servizio 4. servizi di line e staff	quota fissa minima di € 800,00 quota fissa di € 800,00 quota pro unità di € 30,00 quota fissa di € 250,00
C	Responsabilità di coordinamento e gestione di squadra tecnica operativa nell'ambito della protezione civile, e particolari responsabilità affidate dal Dirigente	quota fissa di € 500,00
B3	Responsabilità di coordinamento e gestione di squadre operative dei Capo cuoco e RAA	€ 300,00
B3 – C	Responsabilità connesse alle funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e elettorale	quota fissa di €300,00
B3 – C	Responsabilità di applicazione del sistema di qualità ISO 9001/2000 affidata agli addetti all'URP che non percepiscono la quota per ufficiali servizi demografici o altra quota di responsabilità	quota fissa di € 300,00

3. Il valore economico d'ogni singola posizione di responsabilità è determinato all'inizio di ogni anno dalla conferenza dei Dirigenti in base ai criteri sopra enunciati, nel limite del valore massimo stabilito dal CCNL e dello stanziamento all'uopo assegnato. Tale indennità viene proporzionata se in corso d'anno il Dirigente affida ad altra figura le responsabilità.

4. Le parti convengono che l'erogazione dell'indennità di responsabilità secondo i presenti criteri avvenga in acconti mensili e abbia effetto dal 1° gennaio 2006 e che sino ad allora resti confermata la disciplina dell'art. 15 del CCDI 23/10/2000, al cui contenuto si rimanda. A tal fine i Dirigenti, assegnano formalmente le suddette responsabilità entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento. Detta assegnazione va comunicata all'ufficio paghe personale.

ART. 11 UTILIZZAZIONE DI RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE (Art. 17 lettera g)

1. A questo istituto verranno destinate le risorse che specifiche leggi finalizzano all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale; di seguito si indicano le norme ad tutt'oggi applicate presso questo Ente:
   - l'art. 18 della legge n° 109/94 e successive modifiche ed integrazioni, riguardante gli incarichi per progettazione di opere pubbliche e redazione di atti di pianificazione urbanistica e territoriale;
   - l'art. 59 del D.lgs 446/97, riguardante l'incentivazione degli addetti ai servizi tributi per il recupero dell'evasione contributiva;
   - l'art. 43 della legge 449/1997 per contratti di sponsorizzazioni e accordi di collaborazioni per i servizi **che al momento di sottoscrizione del presente contratto si individuano in quelli di AGEA – ACOSEA- ENEL; Gestione associata del personale;**

- compensi per l'ufficio legale;

2. I criteri di riparto degli incentivi in discorso**, qui riprodotti in allegato sotto le lettere H), I) L) M) e che si confermano,** sono già stati definiti in separate sessioni negoziale, nonchè a suo tempo recepiti dall'Amministrazione con propri atti.

ART. 12 CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

1. Secondo la disciplina dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004 l'indennità di comparto per il suo carattere di generalità e natura di fissità e ricorrenza viene corrisposta dal 1 gennaio 2002 a tutto il personale in servizio, anche a tempo determinato o con contratto di formazione lavoro o di lavoro interinale, per dodici mensilità negli importi progressivi stabiliti nella tabella D) allegata al contratto.

2. Per gli anni 2003 e 2004 la suddetta indennità è finanziata con una parte della risorsa stabile. La stessa indennità resta riacquisita nella disponibilità del fondo stabile nel caso di cessazioni dal servizio, per qualunque causa, di personale interessato da tale corresponsione a decorrere dalla data di cessazione. Le stesse quote saranno riprelevate dal fondo stabile all'atto della copertura dei posti lasciati liberi dai cessati. Solo nel caso di copertura di posti non coperti negli anni 2002 e 2003 o istituiti successivamente l'indennità di comparto **sarà finanziata con fondi a carico del bilancio dell'Ente.**

SPESA INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO DEL FONDO

N.DIPENDENTI	LIVELLO	COMPETENZE MENSILI	COMPETENZE ANNUALI
1	A1	€ 16,28	€ 195,36
25	B	€ 851,71	€ 10.220,52
26	B3	€ 851,18	€ 9.212,48
37	C	€ 1.527,11	€ 18.325,32
16	D	€ 743,37	€ 8.920,44
5	D3	€ 234,75	€ 2.817,00
TOTALE		€ 4.224,40	€ 49.691,12

Pndr previsione €. 3.000,00

ART. 13 TEMPI E MODI DI LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI

Le parti convengono di definire il calendario di liquidazione degli emolumenti correlati agli istituti contrattuali oggetto del presente accordo, per una maggiore trasparenza procedurale e per meglio programmare l'attività degli uffici preposti :

Incentivo	Anno 2006 e successivi
Art. 17, lettera a)	Liquidazione in unica soluzione del salario aziendale di produttività entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
Art. 17, lettera b)	Liquidazione emolumenti ai soggetti utilmente selezionati in base al sistema permanente di valutazione entro giugno dell'anno successivo a quello di riferimento;

Art. 17, lettera d)	Liquidazione mensile di tutte le indennità, eccetto il maneggio valori che è annuale .
Art. 17, lettera e)	Liquidazione annuale o mensile a seconda del contenuto dell'accordo al cui testo si rimanda;
Art. 17, lettera f) ed i)	Liquidazione mensile dell'indennità di responsabilità
Art. 17, lettera g	La Liquidazione degli incentivi di cui all'art. 18 legge 109/94 è operata nei termini e modalità di cui all'art. 6 del relativo testo regolamentare allegato alla DGM n° 103 del 16/03/2000, al cui contenuto di rimanda .
	La liquidazione dei compensi di cui all'Art. 59 d.lgs 446/97 è operata entro il 31 gennaio ed il 31 luglio del semestre precedente
	La Liquidazione degli incentivi di cui all'art. 43 della legge 449/1997 è operata nei termini e modalità stabiliti nei relativi accordi .
Art. 33. del CCNL 22/01/2004	Liquidazione mensile

ART. 14 FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO: QUANTIFICAZIONE ED UTILIZZO

1. Il fondo per lo straordinario, determinato in €. 19.215,18 per l'anno 2006, potrà essere inoltre integrato con disponibilità derivanti da specifiche leggi, in relazione a particolari attività, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali (con oneri a carico dell'Amministrazione), così come previsto dall'art. 14, comma 2, del CCNL 01/04/999.

2. Il fondo così previsto viene suddiviso, in linea di massima, secondo un piano di assegnazione per aree e/o settori di riferimento, da calcolarsi annualmente tenendo conto della spesa storica e delle eventuali particolarità oggetto di nota.

3. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro; il suo impiego deve servire per fronteggiare situazioni di lavoro d'emergenza non prevedibili e per attività diversamente non prorogabili o gestibili mediante l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro. Qualsiasi prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata.

4. Il limite massimo individuale di 180 ore di prestazione straordinaria, fermo restando il limite complessivo delle risorse a ciò destinate, può essere elevato fino a **200** qualora si verifichino esigenze eccezionali e motivate riferite all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Per quanto non disciplinato dalla CCNL si applicano le norme ed i principi contenuti nel D.lgs n° 66/2003.

5. Le parti si incontreranno almeno due volte all'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'utilizzo del lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentire una progressiva e stabile riduzione del lavoro straordinario, tenuto conto della sempre minore disponibilità di spesa allo stesso riservata.

6. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale della progressione e per il finanziamento delle riduzioni di orario.

PARTE IV° POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

ART. 15 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. In materia di orario di lavoro il presente contratto integrativo si propone l'obiettivo di contemperare le esigenze dei lavoratori e dell'amministrazione, sviluppando una politica oraria che soddisfi al meglio le esigenze della collettività e garantisca l'osservanza delle prescrizioni minime di sicurezza e salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

2. E' pertanto necessario prevedere modulazioni orarie diverse in relazione alle esigenze dei servizi, che non siano ad esclusivo vantaggio delle amministrazioni. A tale fine i Dirigenti, in apposita conferenza, valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Sarà data comunque priorità al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale; Le forme flessibili d'orario possono essere revocate con congruo anticipo in caso di necessità di servizio.

4. L'Amministrazione si impegna nell'arco della vigenza del presente CCDI ad attuare tutte le iniziative atte a dar corso alla armonizzazione dei propri orari di servizio ed apertura al pubblico con le norme europee.

5. E' parimenti necessario garantire una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi ampliando, ove possibile, l'utilizzo della flessibilità oraria (in entrata e/o in uscita), e dell'orario plurisettimanale.

ART. 16 ORARIO DI LAVORO – ORARIO DI SERVIZIO – ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO

1. L'orario di lavoro, è di 36 ore settimanali .

2. La prestazione individuale di lavoro deve essere distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero non superiore a 10 ore.

3. L'orario di lavoro è articolato sulla base dei seguenti criteri:

- Diversificazione d'orario in base alla natura del servizio;
- Per esigenze di servizio il Dirigente può disporre modifiche temporanee dell'orario di lavoro. Tali modifiche possono inoltre essere autorizzate su richiesta motivata del dipendente, previa valutazione del caso specifico in correlazione alle esigenze operative- organizzative;
- Per particolari servizi (viabilità, educatori ecc.) si possono prevedere orari differenziati nel corso dell'anno.

4. L'orario di apertura al pubblico deve consentire la massima fruizione possibile da parte dell'utenza, senza creare impedimento al più efficace sistema di lavoro.

ART. 17 PIANO DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1.Per il personale che opera in servizi articolati su orari plurisettimanali o più turni, sono stati attivati in separati confronti con le OO.SS. e le RSU, percorsi di riorganizzazione degli assetti organizzativi dei servizi, scolastici, assistenziali e polizia municipale che hanno portato gradualmente alla riduzione dalle attuali 36 alle 35 ore di lavoro settimanali.

2. Al momento della sottoscrizione del presente contratto non risultano situazioni da disciplinare. In caso contrario saranno attivate le dovute relazioni sindacali.

ART. 18 FORMAZIONE

1. L'essenzialità della Formazione professionale è stata ribadita in tutte le relazioni previsionali e programmatiche approvate dal consiglio comunale da almeno un decennio, riconoscendole il ruolo di presupposto fondamentale della gestione e dello sviluppo delle risorse umane. Per questo motivo è stato ritenuto all'art. 12 che gli interventi formativi collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione dovessero entrare a pieno titolo a far parte degli elementi da considerare nell'ambito dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria. Nell'epoca più recente è stata introdotta la prassi di rilevazione del bisogno formativo individuale che è stato coniugato con il fabbisogno formativo espresso dai singoli Dirigenti, per i propri collaboratori, finalizzato all'acquisizione di competenze per la realizzazione dei programmi stabiliti dall'Amministrazione e per un miglioramento del potenziale lavorativo dei dipendenti. Il tutto risultante dai piani biennali di formazione comprensivi di:

   - ***aggiornamento professionale*** intesa quale attività di approfondimento su argomenti, temi e materie attinenti e coerenti con l'attività o servizio cui il dipendente è preposto, anche in relazione all'assegnazione di nuove attività per mobilità e/o riconversione professionale;
   - ***formazione strutturata*** intesa quale attività di approfondimento e/o formazione, anche iniziale, su argomenti, temi e materie di carattere sia specialistico, sia trasversale, ovvero interessante in modo eguale più servizi e uffici e prevalentemente legata a processi di innovazione normativa/tecnologica, di riorganizzazione funzionale/organizzativa.
   - ***Corsi di perfezionamento*** intesa quale attività formativa con la quale si acquisisce un certificato di competenze o titolo di perfezionamento;

3. A tale proposito le parti s'impegnano a prevedere i suddetti programmi formativi entro il **15 dicembre** di ogni biennio, sulla base dei seguenti principi:

   - la formazione deve essere programmata in modo chiaro, preciso ed efficace, coinvolgendo opportunamente e anche con criteri di rotazione le figure professionali individuate nel programma;
   - l'efficacia della formazione è determinata anche dalla sua previsione come requisito soggettivo generale di ammissione alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali;
   - si svolge in orario di lavoro essendo la stessa propedeutica ad un miglioramento funzionale dei servizi. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate a tale scopo **saranno considerate orario plurisettimanale con prevalenza di recupero nel periodo estivo immediatamente successivo**. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza viene considerato parte dell'orario di servizio;
   - la somma stanziata nel bilancio di ciascun anno ed eventualmente non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo per le stesse finalità nell'esercizio successivo;
   - **La somma destinata agli interventi di formazione a norma di contratto dovrà corrispondere all'1% della spesa di personale. Di norma viene riservato il 60% alle iniziative rivolte a tutto il personale dipendente; il 40% viene, invece suddiviso fra i Dirigenti per essere utilizzato nel proprio settore di riferimento.**
   - Alle iniziative formative individuali viene riservata, secondo l'esigenza concordata annualmente in seno al Collegio dei Dirigenti, una parte adeguata delle risorse complessive assegnate con il PEG al responsabile della formazione; della quale viene data informazione preventiva alle OO.SS.

ART. 19 PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1) La tutela del trattamento economico del personale dipendente che si trova in distacco sindacale è stata completata mediante la conservazione sia della tredicesima mensilità come pure dell'indennità di comparto.

2) Ad integrazione della normativa contrattuale precedente è stato previsto che la contrattazione decentrata debba considerare il personale in distacco sindacale sia con riferimento alla disciplina della produttività sia nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale.
3) In considerazione del contenuto meritocratico degli istituti citati al comma precedente, come pure della oggettiva assenza dal servizio, per dare attuazione concreta alla presente disposizione, la valutazione della prestazione individuale del dipendente in distacco sindacale presa in considerazione è quella media della Categoria di appartenenza, sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.

ART. 20 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE DEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente Contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della sua vigenza la clausola controversa.

ART. 21 ECCEDENZE DI PERSONALE

1. Allo stato attuale non sono presenti criticità relative a eccedenze di personale. Nel caso in cui future analisi organizzative facessero emergere tali circostanze, la materia specifica – così come pure la gestione di eccedenze di personale a fronte di eventuali processi di esternalizzazione di servizi – sarà oggetto di accordo decentrato tra le parti.

Art. 22 ALLEGATI

1. Costituiscono, sotto forma di allegati, parte integrante e sostanziale del presente accordo i seguenti documenti:
   - **Allegato A)** MATERIE E FORME DI RELAZIONE SINDACALE;
   - **Allegato B)** RISORSE DECENTRATE PER IL QUADRIENNIO 2002/2005;
   - **Allegato C)** UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE NEL QUADRIENNIO 2002/2005;
   - **Allegato D)** DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNO 2006.
   - **Allegato E)** CRITERI GENERALI INERENTI LA METODOLOGIA PERMANENTE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA;
   - **Allegato F)** CRITERI GENERALI DA SERVIRE PER L'DENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE;
   - **Allegato G)** VERBALE DI CONCERTAZIONE SULLE ULTERIORI ATTIVITA' DEL PERSONALE DOCENTE RISPETTO A QUELLE DEL CALENDARIO SCOLASTICO E RELATIVI COMPENSI.
   - **Allegato H)** CRITERI E FORME DI RIPARTO DEGLI INCENTIVI DI CUI ALL'ART. 18 DELLA LEGGE 109/94 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI;
   - **Allegato I)** CRITERI DI RIPARTO DEI COMPENSI DI CUI ALL'ART. 59 DEL D.LGS 446/97;
   - **Allegato L)** REGOLAMENTO PER IL RIPARTO DELLE SOMME DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DELL'ART. 43, CO.3 DELLE LEGGE 449/1997 PER I SERVIZI A PAGAMENTO DELLA GESTIONE ASSOCIATA DEL PERSONALE;
   - **Allegato M)** REGOLAMENTO PER IL RIPARTO DELLE SOMME DERIVANTI DALL'ART. 43. CO3 DELLA LEGGE 449/1997 PER I SERVIZI AGEA-ACOSEA-**ENEL**;
   - **Allegato N)** ACCORDO PER L'ISTITUZIONE E MODALITA' DI PESTAZIONE DEL TURNO E DEL SERVIZIO SERALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE.

ALLEGATO (A)

MATERIE E FORME DI RELAZIONI SINDACALI

MATERIE	CONTRATTAZIONE	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	INFORMAZIONE
Fondo generale	• Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate all'art. 17 del CCNL 01/04/1999 e s.m.;			Preventiva
Fondo per lavoro straordinario	• Elevazione del limite massimo individuale di straordinario;			Preventiva
Produttività	• Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; • Criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17 co.2 lettera a) del CCNL 01/04/1999 e in base al collegamento tra produttività e incentivi di cui all'art. 18 del medesimo CCNL, nel testo integrato dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004;			Preventiva

MATERIE	CONTRATTAZIONE	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	INFORMAZIONE
Sistema di valutazione permanente		• Criteri generali della metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati, da utilizzare anche per la progressione economica all'interno della categoria;		
Indennità disagio e responsabilità	• Definizione fattispecie, criteri, valori e procedure per individuazione e corresponsione di compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 co. 2, lettere e), f), g) e i) ; • Modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 co. 2 lettera f) ;			Preventiva
Formazione	• Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale			Preventiva

MATERIE	CONTRATTAZIONE	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	INFORMAZIONE
Condizioni di lavoro	• Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, sicurezza, attività dipendenti disabili, previa consultazione del Rappresentante per la Sicurezza di cui all'art. 19 del D.lgs 626/94; • Implicazioni sulla qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche e organizzative e della domanda di servizi;			Preventiva

MATERIE	CONTRATTAZIONE	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	INFORMAZIONE
Pari opportunità	Misure per favorire effettive pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento: • accesso e modalità di svolgimento corsi di formazione; • flessibilità degli orari di lavoro; • equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali ; • individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;			Preventiva
Risorse a destinazione vincolata	• Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale;			Preventiva

MATERIE	CONTRATTAZIONE	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	INFORMAZIONE
Orario	• Modalità e verifiche per riduzione orari turnisti e dipendenti soggetti ad orario plurisettimanale; • Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;	- Articolazione dell'orario di servizio ;	Introduzione di lavoro notturno, nonché disposizione di appropriate misure di prevenzione personale e collettiva;	Preventiva
Posizioni organizzative	• Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive tra fondo annuale per le posizioni organizzative e fondo annuale per la progressione orizzontale	- Criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni; - Criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e per la valutazione periodica;		Preventiva

MATERIE	CONTRATTAZIONE	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	INFORMAZIONE
Progressione economica orizzontale	• Modalità di ripartizione distribuzione delle eventuali risorse aggiuntive tra fondo annuale per le posizioni organizzative e fondo annuale per la progressione orizzontale ; • Ammontare del fondo; • Completamento ed integrazione dei criteri fissati dal CCNL per la progressione economica all'interno della categoria;	- Individuazione delle risorse aggiuntive da destinare allo specifico fondo;	-	Preventiva
Organico	• Modalità di gestione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 del D.lgs 165/01	• Criteri generali per l'individuazione d'eventuali nuovi profili professionali; • Andamento dei processi occupazionali; • Criteri generali per la mobilità interna; • Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche; • criteri generali per il conferimento di mansioni superiori	• Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento d'attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale; -	Ppreventiva

MATERIE	CONTRATTAZIONE	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	INFORMAZIONE
Asilo Nido	• Definizione degli incentivi economici per attività lavorative dei docenti della scuola o altre attività didattiche per la durata massima di quattro settimane;	• Ulteriori attività rispetto a quelle previste nel calendario scolastico; • Determinazione durata oraria attività integrative del personale docente • Calendario di attività;		Preventiva (sulla definizione delle condizioni ottimali del servizio e rapporto medio educatore/bambino)
Personale a tempo determinato		• Individuazione del fabbisogno di personale da assumere		
Personale distaccato a tempo parziale e servizi in convenzione	• Possibilità di previsione incentivo ex art. 17 CCNL 01/04/1999 e imputazione delle risorse decentrate art. 31 CCNL 22/01/2004			Preventiva

MATERIE	CONTRATTAZIONE	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	INFORMAZIONE
Alte professionalità	• Assegnazione delle risorse pari allo 0.20% del monte salari anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	Disciplina criteri e condizioni per : • L'individuazione competenze e responsabilità dei soggetti cat. D) a cui vengono conferiti incarichi di " ALTA PROFESSIONALITA'" per l'affidamento dell'incarico; • La quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato; • La definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi nell'ambito del vigente sistema di controllo interno;		Preventiva
Rapporto di lavoro a tempo parziale	• Individuazione di gravi e documentate situazioni familiari per l'elevazione del contingente % ammesso alla fruizione del part-time;		• Individuazione posti d'organico da destinare al part-time nell'ambito della programmazione triennale del personale;	Preventiva <u>Successiva :</u> individuazione di altre attività lavorative non consentite ai lavoratori con part-time fino al 50% <u>semestrale:</u> sull'andamento e modalità dei contratti part-time

MATERIE	CONTRATTAZIONE	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	INFORMAZIONE
Contratti di formazione lavoro	• Possibilità di disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o altri incentivi di cui all'art. 17 CCNL 01/04/1999 finanziati esclusivamente con il fondo del progetto di formazione lavoro	• Definizione procedimento e criteri per trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di formazione lavoro		Preventiva
Contratto di fornitura lavoro temporaneo	• Definizione casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei trattamenti accessori nel caso di partecipazione a programmi o progetti di produttività;		Numero, motivi, contenuto, anche economico, durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e relativi costi	<u>Preventiva</u> (successiva ed entro 5 giorni dalla stipula del contratto di lavoro solo in caso di motivata urgenza) <u>Consuntiva</u> (sul rispetto del tetto massimo di contratti previsto)
Atti di valenza generale e di carattere finanziario relativi al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla gestione complessiva delle risorse umane				Periodica e tempestiva

ALLEGATO B)

RISORSE DECENTRATE PER IL QUADRIENNIO 2002/2005

RISORSA DECENTRATA STABILE

CCNL	Descrizione	Importo economico			
		2002	2003	2004	2005
ART. 14, CO.4 CCNL 1/4/99	riduzione del 3% del fondo lavoro straordinario	619,75	619,75	619,75	619,75
ART. 15, CO.1 L. A) CCNL 1/4/99	Importo fondi ex art. 31 CCNL 06/07/1995 (variazione in aumento se si integra la quota parte del lavoro straordinario già destinato al personale APO come da indirizzo della giunta, con riduzione corrispondente del fondo straordinario)	161.751,62	161.751,62	165.704,74	160.194,48
ART. 15, CO.1 L. B) CCNL 1/4/99	risorse aggiuntive dell'anno 1998	17.914,09	17.914,09	17.914,09	17.914,09
ART. 15, CO.1 L.C) CCNL 1/4/99	risparmi di gestione dell'anno 1998	-	-	-	-
ART. 15, CO.1 L.F) CCNL 1/4/99	risparmi per disapplicazioni di discipline incompatibili	-	-	-	-
ART. 15, CO.1 L. G) CCNL 1/4/99	risorse del LED	23.451,79	23.451,79	23.451,79	23.451,79
ART. 15, CO.1 L. H) CCNL 1/4/99	indennità delle 8° qualifiche	1.549,38	1.549,38	1.549,38	1.549,38
ART. 15, CO.1 L. I) CCNL 1/4/99	solo per REGIONI	-	-	-	-
ART. 15, CO.1 L. J) CCNL 1/4/99	0,52% monte salari 1997	13.043,96	13.043,96	13.043,96	13.043,96
ART. 15, CO.1 L. L) CCNL 1/4/99	somme acquisite a seguito del trasferimento di personale	-	-	-	-
ART. 15, CO.5 CCNL 01/04/1999 per effetti correlati all'incremento della dotazione organica	incrementi correlati agli aumenti d'organico	-	-	-	-
ART. 4, CO.1 DEL CCNL 5/10/2001	1,1% monte salari 1999	29.500,61	29.500,61	29.500,61	29.500,61
ART. 4, CO.2 DEL CCNL 5/10/2001	RIA e assegni ad personam dei cessati	2.336,83	5.151,38	11.309,87 + **1.241,63**	14.980,23
ART. 32, CO.1 CCNL 22/01/2004	0,62% monte salari 2001	-	15.937,55	15.937,55	15.937,55
ART. 32, CO.2 CCNL 22/01/2004	0,50% monte salari 2001	-	12.852,86	12.852,86	12.852,86
DGM n°85 del 25/03/2004 _____	Rideterminazione della dotazione organica con riduzione di 11 unità	-	-	- 19.870,00	-19.870,00
TOTALE RISORSE STABILI		**250.168,03**	**281.772,99**	**273.256,23**	**270.174,70**

RISORSA DECENTRATA VARIABILE

		2002	2003	2004	2005
ART. 15, CO. 1 Lett.D) CCNL 1/4/99 e ART. 4 CO. 4 CCNL 05/10/2001(**AGEA – ACOSEA ENEL**)	applicazione art.43 legge 449/97 per contratti di sponsorizzazione e acordi di collaborazione	1.187,85	2.100,00	2.000,00	2.445,00

ART. 15, CO. 1 Lett.D) CCNL 1/4/99 e ART. 4 CO. 4 CCNL 05/10/2001(**GESTIONE ASSOCIATA PERSONALE)**	applicazione art.43 legge 449/97 per contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione	-	-	1.362,37	18.268,79
ART. 15, CO. 1, Lett E) CCNL 1/4/99	economie derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale .	11.698,21	8.311,72	6.519,25	9.679,76
ART. 15, CO. 1, L.K) CCNL 1/4/99 e ART. 4 CO. 3 CCNL 5/10/2001 (**MERLONI**)	risorse che la legge finalizza all'incentivazione del personale (merloni, ici e censimento ecc)	25.855,13	61.849,49	45.042,23	34.240,54
ART. 15, CO. 1, L.K) CCNL 1/4/99 e ART. 4 CO. 3 CCNL 5/10/2001 (**ICI**)	risorse che la legge finalizza all'incentivazione del personale (merloni, ici e censimento ecc)	12.936,07	13.546,35	15.900,00	14.478,00
ART. 15, CO. 1, L.K) CCNL 1/4/99 e ART. 4 CO. 3 CCNL 5/10/2001 (**CENSIMENTO**)	risorse che la legge finalizza all'incentivazione del personale (merloni, ici e censimento ecc)	7.746,88	2.813,40	8.000,00	671,40
ART. 15, CO. 1, L.K) CCNL 1/4/99 e ART. 4 CO. 3 CCNL 5/10/2001 (**COMPENSI UFFICIO LEGALE**)	risorse che la legge finalizza all'incentivazione del personale (merloni, ici e censimento ecc)	-	60,00	500,00	-
ART. 15, CO. 1, Lett.M) CCNL 1/4/99	risparmi annuali accertati a consuntivo sul fondo del lavoro straordinario	-	-	-	-
ART. 15, CO. 2 CCNL 01/04/1999	Risorsa facoltativa	30.101,45	30.101,45	2.534,91	30.101,45
ART. 15, CO.5 CCNL 01/04/1999 per effetti correlati a processi di riorganizzazione e aumento di prestazioni del personale	**Riorganizzazione oraria in turnazioni del servizio URP**	-	-	-	1.029,71
	Previsione di un nuovo turno serale per il Comando di Polizia Municipale	-	920,63	-	750,67
	Assegnazione ai Istruttori Direttivi di funzioni vicarie del Dirigente	-	-	-	-
	Aumento dell'indennità di posizione dell'APO del Comando di P.M.	-	-	-	2.816,44
ART. 54 DEL CCNL 14/09/2000	quota parte dei rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria	-	-	-	-
TOTALE RISORSA VARIABILE		**122.030,09**	**93.880,55**	**76.316,53**	**114481,76**

AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE A DESTINAZIONE NON VINCOLATA		**2002**	**2003**	**2004**	**2005**
RISORSA STABILE		250.168,03	281.772,99	273.256,23	270.174,70
ART. 15, CO. 1, Lett E) CCNL 1/4/99	economie derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale .	11.698,21	8.311,72	6.519,25	9.679,76
ART. 15, CO. 2 CCNL 01/04/1999	Risorsa facoltativa	30.101,45	30.101,45	2.534,91	30.101,45
ART. 15, CO.5 CCNL 01/04/1999 per effetti correlati a processi di riorganizzazione e aumento di prestazioni del personale	**Riorganizzazione oraria in turnazioni del servizio URP**	-	-	-	1.029,71
	Previsione di un nuovo turno serale per il Comando di Polizia Municipale	-	920,63	-	750,67
	Assegnazione ai Istruttori Direttivi di funzioni vicarie del Dirigente	-	-	-	-
	Aumento dell'indennità di posizione dell'APO del Comando di P.M.	-	-	-	2.816,44
TOTALE RISORSA		**291.196,69**	**321.106,79**	**282.310,39**	**314.552,90**

ALLEGATO " C "

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE NEL QUADRIENNIO 2002/2005

UTILIZZO DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 17 DEL CCNL 01/04/1999 E AI 33 DEL CCNL 22/01/2004				
UTILIZZO RISORSE ART. 17 E 33	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**
Comma 2, lettera a) Produttività	107.858,59	50.653,83	27.667,35	--
Comma 2, lettera b) Progressioni economiche r categorie	65.164,77	73.386,76	84.397,64	84.874,92
Comma 2, lettera c) art. 37, c. 4° del CC 06/07/1995 e Retribuzione di posizione e risultat	24.808,47	22.594,84	22.594,96	20.000,00
Comma 2, lettera d) Turno, rischio, reperibi maneggio valori ecc.	110.609,86	112.420,65	84.421,18	78.500,00
Comma 2, lettera e) Attività disagiate per categ A, B e C	14.533,52	12.984,12	14.250,86	14.250,00
Comma 2, lettera f) e i) Responsabilità	15.751,50	15.707.74	22.765,00	28.500,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22/01/2004	-	10.946,92	54.710,94	55.000,00
TOTALE	**338.726,71**	**298.694,86**	**310.807,93**	**281.112,92**
UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINAZIONE VINCOLATA	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**
Comma 2, lettera g) Agea – Acosea –	1.187,85	2.100,00	2.000,00	-
Comma 2, lettera g) ICI	8.212,80	9.020,57	8.941,32	9.192,86*
Comma 2, lettera g) MERLONI	8.890,35	45.780,53	33.339,92	20.429,08*
Comma 2, lettera g) Personale	-	-	413.37	23.18*
Censimento + Censimento provinciale	5.715,42	11.973,58	-	93,13*
Compensi Ufficio Legale	516,06	-	45,18	504,48*
ISTAT	2.798,68	2.903,24	3.341,27	505,56*
Istituzione di un servizio aggiuntivo serale di P.M.	-	711,07	-	-
TOTALE	**27.321,16**	**72.488,99**	**48.081,06**	**30.748,29** *** pagato fino agosto**

ALLEGATO D :

DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER L' ANNO 2006

(ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 l'utilizzo delle risorse è determinato con cadenza annuale in sede di contrattazione decentrata integrativa)

	Finanziamento	**Utilizzo**
Risorse stabili	281.435,23	
Progressioni orizzontali in essere		82.998,41
Indennità di comparto		52.691,12
Retribuzione risultato e apo		16.026,56
Turno rischio reperibilità		79.000,00
Disagio		19.800,00
Responsabilità		26.500,00
Nuove progressioni orizzontali		8.000,00
Risorse variabili:		
Economie part time	8.427,60	
Integrazione per nuovo turno urp *	3.500,00	3.500,00
Integrazione nuovo turno serale P. M. *	1.500,00	1.500,00
Integrazione attività fuori turno P. M. *	4.500,00	4.500,00
Aumento Apo	2.816,44	2.816,44
Integrazione 0,13% m.s. 1997 per disagio vice *	3.200,00	3.200,00
Resti anni precedenti	16.800,85	
Produttività collettiva		20.000,00
Totale risorse anno 2006	322.180,12	320.532,53

* Le integrazioni per servizi aggiunti e disagio vice, sono a destinazione vincolata, pertanto eventuali economie non potranno essere utilizzate

ALLEGATO "E" ALL'ACCORDO INTEGRATIVO DECENTRATO

CRITERI GENERALI INERENTI LA METODOLOGIA PERMANENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA – PROGRESSIONE ORIZZONTALE-

- FINALITA' PROGRESSIONE ORIZZONTALE-

La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a retribuire le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro dall'interno della categoria d'appartenenza.

DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Tutti i dipendenti di ruolo di quest'Amministrazione che al 31/12 di ogni anno, per la selezione relativa l'anno successivo, sono in possesso dei seguenti requisiti soggettivi generali per l'ammissione:

- **24 mesi** di servizio effettivo nella posizione economica d'appartenenza all'atto della selezione;
- **avere partecipato ai corsi formativi programmati dall'Amministrazione Comunale. La mancata partecipazione alla formazione, in assenza di giustificato motivo, è causa di non ammissione alla selezione.**
- assenza di procedimenti disciplinari di cui alle lettere f) e g) dell'art. 24 del CCNL 22/01/2004 (licenziamento con o senza preavviso); non potrà tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

- CRITERI METODOLOGICI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E RISULTATI –

In questa sede sono stati stabiliti i criteri generali della metodologia permanente di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, attribuendo a loro il giusto peso e valutazione. Detta determinazione è indispensabile per individuare i soggetti potenzialmente più meritevoli;

Il criterio di selettività necessario per l'individuazione di tali soggetti si basa quindi sul conseguimento di una valutazione di un certo "peso " così come previsto dalle norme contrattuali, ritenuto valido principio attuativo della politica di sviluppo delle risorse umane e della produttività;

Nel quadro sinottico sotto riportato sono rappresentati i criteri di selezione applicati alle varie categorie ed il peso agli stessi attribuito:

Passaggi nella Posizione economica successiva	**Esperienza professionale acquisita**	**Studi e specializzazioni non richiesti per l'accesso alla posizione ricoperta**	**Impegno e qualità della prestazione individuale**	**Totale**	**Punteggio minimo complessivo per essere potenzialmente ammessi alla posizione economica successiva**
Da A1 a A2	**40**	5	55	100	31
Da A2 a A5	0	5	55	60	31
Da B1 a B2	**30**	5	60	100	34
Da B2 a B7	0	5	60	65	34
Da B3 a B4	**30**	10	65	100	38
Da B4 a B7	0	10	65	75	38
Da C1 a C2	**20**	10	70	100	40
Da C2 a C5	0	10	70	80	40
Da D1 a D6	0	10	90	100	51

1. *ESPERIENZA PROFESSIONALE*

E' l'indicatore della professionalità acquisita dal dipendente presso l'Ente. Ai fini della valutazione sono considerati gli ultimi cinque anni di attività prestata decorrenti dal 31/12 dell'anno precedente a quello in cui è effettuata la valutazione - con assegnazione del rispettivo punteggio previsto per la corrispondente categoria d'inquadramento.

L'esperienza professionale è valutata esclusivamente per il primo passaggio nelle posizioni categoriali A, B, B3 e C, nei termini che seguono:

- **Punti 40** per il passaggio da A1 a A2;
- **Punti 30** per il passaggio da B1 a B2;
- **Punti 30** per il passaggio da B3 a B4;
- **Punti 20** per il passaggio da C1 a C2;

Il periodo di lavoro è definito negli ultimi cinque anni senza tenere conto dell'intero percorso lavorativo del dipendente (e questo con riferimento a coloro che ovviamente hanno maturato un periodo superiore) poiché si ritiene corretto effettuare una valutazione dell'esperienza in equilibrio con i periodi di valutazione degli altri parametri contrattuali. Il periodo del quinquennio è stato mutuato dal periodo massimo di anzianità di servizio previsto dal DPR 268/1987 - art. 5 - richiesto per accedere ai concorsi interni poiché ritenuto esaustivo per acquisire l'esperienza professionale necessaria per accedere alla qualifica funzionale superiore.

2. STUDI E SPECIALIZZAZIONI

In questa voce sono valutati tutti gli studi effettuati dal dipendente e le specializzazioni acquisite in seguito alla partecipazione a corsi di formazione ***non richiesti per l'accesso alla posizione lavorativa ricoperta, né programmati dall'Amministrazione, né già valutati in precedenti analoghe selezioni risultate positive per la progressione, purchè utili e/o attinenti la professionalità rivestita.***

Nell'allegato A) al regolamento sulle modalità concorsuali e di assunzione si individuano i titoli di studio richiesti per l'accesso ad ogni posizione di lavoro.

Per la valutazione si applicano i seguenti criteri:

Titoli di studio	**Punteggio attribuibile**		
	Cat. A/B	**Cat. B3/C**	**Cat. D**
Diploma di qualifica professionale	0,5	0	0
Diploma di scuola media superiore	1	0	0
Diploma di Laurea breve o assimilabile	0	1	0
Diploma di Laurea	0	2	0
II Laurea	0		2
Specializzazione post laurea; dottorato di ricerche o titoli assimilabili	0	0	1
Abilitazione professionale	0,5	1	1
Punteggio massimo	**2**	**4**	**4**
Titoli di corsi di formazione	**Punteggio attribuibile**		
	Cat. A/B	**Cat. B3/C**	**Cat. D**
Per ogni singolo corso di formazine *attinente* alla	1	1	1

professionalità ricoperta concluso ***con esame finale***			
Per ogni singolo corso di formazine *utile* alla professionalità ricoperta concluso ***con esame finale***	0,5	0,5	0,5
Per ogni singolo corso di formazine *attinente* alla professionalità ricoperta che non si è concluso con una valutazine	0,5	0,5	0,5
Per ogni singolo corso di formazine *utile* alla professionalità ricoperta che non si è concluso con una valutazione	0,25	0,25	0,25
Punteggio massimo	**3**	**4**	**4**
Altri titoli particolari	**Valutazione**	**Punteggio attribuibile**	
		B3/C	**D**
Pubblicazione di articoli	Per ogni singolo articolo pubblicato su riviste specializzate	0,5	0,5
Pubblicazione di volumi	Per ogni singolo volume	1	1
Partecipazione in qualità di relatore a convegni o seminari	Per ogni singolo intervento	1	1
Punteggio massimo		**2**	**2**

Il successivo criterio viene utilizzato per l'erogazione della quota parte del salario aziendale di produttività, di cui all'art. 17, comma 2, lettera a), ccnl 01.04.1999

3.IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

E' il parametro che definisce in generale la prestazione del singolo dipendente nell'ambito dell'attività comunale e ne qualifica il rapporto con l'Ente, con riguardo alle seguenti competenze (in analogia alla valutazione introdotta per le Posizioni Organizzative e per i Dirigenti) naturalmente rapportata al grado di responsabilità connesso alle funzioni assegnate:

a) Competenze operative;
b) Competenze organizzative;

Per la Categoria A:

a) Competenze operative:

- *Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate;*
- *Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazione dei programmi di lavoro assegnati;*
- *Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo;*
- *Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative;*

b) Competenze organizzative

- *Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza;;*
- *Capacità di affrontare e risolvere problemi imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato;*
- *Capacità di lavorare in gruppo;*

Per le Categorie B (B1 e B3) e C:

a) Competenze operative:

- *Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate;*
- *Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazione dei programmi di lavoro assegnati;*
- *Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo;*
- *Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi;*
- *Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative;*
- *Capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per profilo;*

b) Competenze organizzative

- *Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza;*
- *Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro realizzazione, con assunzione di responsabilità nell'ambito del grado assegnato****;(questo criterio va applicato solo per la Cat. B3 e C)***
- *Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi e/o imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato;*
- *Capacità di lavorare in gruppo;*
- *Capacità* ***di controllare adempimenti, forniture e servizi oggetto di contratto di affidamento a terzi, sulla base di direttive stabilite dal Responsabile di servizio****;*
- *Capacità di negoziazione e gestione dei conflitti interpersonali;*
- *Capacità di favorire l'integrazione e l'armonizzazione dei fattori produttivi all'interno del proprio contesto e fra questo e il resto dell'organizzazione****;(questo criterio va applicato solo per la Cat. B3 e C);***

Per le Categorie D (D1 e D3):

- *a) Competenze operative:*
- *Grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate;*
- *Capacità e autonomia operativa e di traduzione in interventi finiti delle indicazione dei programmi di lavoro assegnati;*
- *Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo;*
- *Utilizzo di nuove tecnologie, nuove procedure e/o metodologie lavorative;*

- *Capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per profilo ovvero di svolgere competenze aggiuntive nell'ambito della declaratoria di appartenenza;*
- ***Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi;***
- ***Propensione ai rapporti con l'utenza interna ed esterna ed allo sviluppo collaborativo;***
- ***Capacità di proposizione, programmazione e pianificazione di attività;***
- ***Capacità di gestire le risorse finanziarie assegnate sia in termini di costo/benefici , sia in termini di efficienza/qualità;***
- ***Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato, responsabilità sulla scelta ed impiego delle risorse e rispetto dei tempi;***

b) Competenze organizzative

- *Capacità di ottimizzare le condizioni organizzative del contesto operativo di competenza;*

- *Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro risoluzione, con assunzione di responsabilità nell'ambito del grado assegnato;*
- *Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi e/o imprevisti e di attuare azioni conseguenti per la riuscita dell'incarico affidato;*
- *Capacità di lavorare in gruppo;*
- *Capacità di gestione dei rapporti contrattuali con interlocutori esterni* ***ovvero di controllare adempimenti, forniture e servizi oggetto di contratto di affidamento a terzi, sulla base di direttive stabilite dal Dirigente;***
- *Capacità di negoziazione e gestione dei conflitti interpersonali;*
- *Capacita di favorire l'integrazione e l'armonizzazione dei fattori produttivi all'interno del proprio contesto e fra questo e il resto dell'organizzazione;*
- ***Capacità di coinvolgimento nei processi lavorativi;***
- ***Capacità di coordinamento dei collaboratori, di predisporre disposizioni operative, di monitorare le attività assegnate, di mantenere un clima operativo adeguato al miglioramento delle condizioni di lavoro;***

Si specifica che a norma dell'art. 5, co 2 lettera d), del CCNL 31/03/1999 per i passaggi nelle ultime posizioni categoriali della categoria B (da B6 a B7) e C (da C4 a C5) vanno introdotti **in aggiunta** i criteri di valutazione indicati in neretto per la Categoria D appena sopra riportata.

Ogni singolo criterio di valutazione sopra indicato concorre alla determinazione del "peso strategico complessivo" attribuibile alla valutazione della qualità della prestazione del lavoratore; tale "peso" viene ripartito nella scala di valori sotto indicata:

Giudizio	**A1/A5**	**B1/B7**	**B3/B7**	**C1/C5**	**D1/D6**
Insufficiente	15	17	20	20	25
Sufficiente	23	26	29	30	38
Significativo	31	34	38	40	51
Buono	39	43	47	50	64
Rilevante	47	51	56	60	77
Elevato	**55**	**60**	**65**	**70**	**90**

- SOGGETTI COMPETENTI ALLA VALUTAZIONE -

La valutazione spetta al Dirigente in accordo con il Responsabile del Servizio, salvo che nel caso di valutazione di quest'ultimo. Essa deve essere motivata e motivabile per ogni singolo fattore utilizzato. Allo scopo di evitare che le differenti sensibilità estimative dei Dirigenti di ogni settore provochino drastiche valutazioni di disparità, è opportuno che il Collegio si riunisca per una valutazione complessiva e condivisa.

- PERIODICITA' DELLA VALUTAZIONE -

Le operazioni necessarie a dare attuazione ai processi di sviluppo concordati avverranno, nei limiti dello stanziamento a suo tempo definito, con cadenza annuale. **Alle stesse potrà partecipare la parte sindacale.**

- PROCEDURA DI VALUTAZIONE -

- La valutazione complessivamente attribuita a ciascun soggetto selezionato è data dalla sommatoria del punteggio attribuito ad ogni singolo criterio. La valutazione inferiore a "significativo" riferita *all'impegno e qualità della prestazione individuale*, determina la non ammissione al passaggio nella posizione economica successiva,;

Una volta terminata la valutazione complessiva, si procederà **alla formulazione di separate graduatorie per categoria**, nelle quali sarà collocato in ordine decrescente tutto il personale selezionato della rispettiva categoria. Indi, per ogni singola graduatoria, saranno effettuati i passaggi in sequenza sulla base del budget

preventivamente assegnato, quest'ultimo ottenuto parametrando per ciascuna categoria la spesa teorica occorrente al passaggio di tutti i dipendenti aventi titolo all'ammissione alla selezione, entro il limiti dello stanziamento annualmente assegnato all'istituto contrattuale in discorso.

In caso di parità di punteggio in graduatoria, precede colui che ha il punteggio più elevato nei parametri di seguito indicati:

1. impegno e qualità della prestazione individuale;
2. **Studi e specializzazioni**
3. Esperienza aggiuntiva **(non già valutata al punto precedente, maturata durante il periodo di dipendenza presso il Comune di Bondeno);**

Le eventuali quote non assegnate delle singole categorie saranno utilizzate per ulteriori assegnazioni - da effettuarsi congiuntamente dal collegio dei Dirigenti - a dipendenti di altre categorie utilmente selezionati che abbiano raggiunto il punteggio complessivo più alto nelle restanti categorie.

La selezione, sulla base dei criteri individuati, dovrà essere effettuata **entro *il 31 marzo* di ogni anno successivo a quello di riferimento** e degli esiti della stessa sarà data informazione preventiva ai soggetti sindacali. I Dirigenti procederanno a consegnare le singole valutazioni **a tutto** il personale;

Il lavoratore interessato potrà nel termine di 10 giorni dalla ricezione della comunicazione sui risultati della valutazione procedere ad un contraddittorio con il proprio Dirigente; In caso di mancato accordo, entro ulteriori 10 giorni, potrà inoltrare opposizione presentando le proprie controdeduzioni ed osservazioni ad apposita Commissione Paritetica, **i cui componenti saranno individuati con successivo atto e che dovrà esprimersi entro trenta giorni dalla data di ricevimento delle comunicazione.**

Allegato: N)

ACCORDO PER LA ISTITUZIONE E MODALITA' DI PRESTAZIONE DEL TURNO / SERVIZIO SERALE

Fascia oraria di prestazione del servizio

Il turno viene prestato normalmente nella fascia oraria dalle ore 19.00 alle ore 01.00. L'anticipo od il posticipo del servizio normalmente reso, per esigenze di servizio, legate ad eventi singoli e non ripetitivi, rientra nella normale facoltà/discrezionalità del Comandante o di chi ne fa le veci.

Concentrazione del servizio nei diversi periodi dell'anno

PERIODO ESTIVO

Dal 1 giugno al 30 settembre:

prestazione di un **(1)** serale settimanale **fisso e programmato** nella giornate di Venerdì

prestazione di un **(1)** serale settimanale **non programmabile** in una giornata diversa da quello programmata, a discrezione del Comandante

PERIODO INVERNALE

Dal 1 ottobre al 31 maggio:

prestazione di un **(1)** serale settimanale **fisso e programmato** alternativamente nelle giornate di Venerdì e Sabato

Non rientra nel computo, qualora prestato in orario serale, la prestazione del servizio di tutela del Consiglio Comunale, così come servizi comandati da altri Enti (ad es. Prefettura), servizi di emergenza per protezione civile, servizi resi durante elezioni politiche, amministrative o referendum.

Programmazione del servizio

PER QUANTO RIGUARDA IL **SERVIZIO FISSO E PROGRAMMATO**
I turni, secondo prassi consolidata, vengono stilati entro la fine dell'anno precedente a quello dell'anno da programmare, con decorrenza dal 1 febbraio e fino al 31 gennaio dell'anno successivo ed in detta programmazione verrà inserito anche il turno di cui trattasi.

PER QUANTO RIGUARDA IL **SERVIZIO NON PROGRAMMABILE**
Essendo un servizio predisposto secondo esigenze di servizio che possono cambiare in relazione agli specifici controlli da predisporre, non è possibile, a priori, programmare le giornate di prestazione dello stesso.

In ogni caso, allo scopo di garantire agli operatori di organizzare il proprio tempo di riposo, la programmazione di detto SERVIZIO SERALE, in aggiunta alla programmazione annuale dei restanti turni, avverrà tramite la comunicazione, con i rituali metodi della esposizione in bacheca di un apposito ordine di servizio, entro la settimana antecedente a quella nella quale va prestato il servizio.

Rientra nella disciplina dei servizi non programmabili la prestazione richiesta agli addetti che andranno, eventualmente, qualora fosse necessario per esigenze di servizio, ad implementare il numero degli operatori previsti per un turno fisso e/o programmato.
Viene fatta salva la possibilità, a discrezione del Comandante, qualora si rendesse necessario per esigenze di servizio, sostituire, nella predisposizione del servizio settimanale, un servizio fisso e programmato con un servizio non programmabile.

Modalità di espletamento del servizio

Le modalità di prestazione del servizio, predisposte dal Comando secondo esigenze, saranno le seguenti;

1. **servizio di vigilanza specifica** consistente nella predisposizione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico, con la possibilità di verificare il puntuale rispetto di alcune norme di comportamento che sono le più frequenti cause di incidenti (velocità eccessiva, mancato uso dei sistemi di ritenuta, uso corretto dei dispositivi di illuminazione , ecc.), oltre ad eventuali controlli di polizia amministrativa presso Pubblici Esercizi e/o luoghi di ritrovo – pattuglia composta da tre addetti;
2. **servizio di prevenzione sul fenomeno della guida in stato di ebbrezza** con uso di etilometro – pattuglia composta da quattro addetti;
3. ***servizio di vigilanza territoriale - DA PREDISPORRE SOLO IN CASO DI FORTE CARENZA DI PERSONALE -*** *consistente nella presenza e nel presidio dei centri abitati, senza* la previsione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico - pattuglia composta da due addetti;

Il servizio serale di cui trattasi è normalmente prestato da tutti gli operatori che partecipano alla turnazione ordinaria escluso il Comandante, che in ogni caso può partecipare alle operazioni.

Orario di lavoro degli addetti del Corpo di Polizia Municipale di Bondeno

1. TURNI

I turni, secondo consuetudine, vengono stilati entro la fine dell'anno precedente a quello dell'anno da programmare, con decorrenza dal 1 febbraio e fino al 31 gennaio dell'anno successivo. Il Comandante o chi ne fa le veci, tenendo conto di far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati, approverà le variazioni che interverranno, durante l'anno, a detta programmazione.

1.1. Turno diurno
dal Lunedì al Sabato di tutto l'anno

antimeridiano
Dalle ore 7.30 alle ore 13.30
pomeridiano
Dalle ore 13.30 alle ore 19.30

1.2 Turno serale

periodo invernale dal 1 ottobre al 31 maggio

Venerdì o Sabato alternativamente dalle ore 19.00 alle ore 1.00

periodo estivo dal 1 giugno al 30 settembre

Venerdì dalle ore 19.00 alle ore 1.00

2. SERVIZI PROGRAMMATI

Sono programmati quei servizi, diversi dai turni, fissati, per consuetudine, assieme a questi ultimi.

2.1 Servizio domenicale

Tutte le domeniche dell'anno (1 pattuglia di due addetti) servizio prestato in base ad accordi precedenti

Dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle 14.00 alle 18.00
(di norma ma modificabile secondo esigenze di servizio)

2.2 Servizio festivo infrasettimanale

Tutte le festività dell'anno (1 pattuglia di due addetti) servizio prestato in base ad accordi precedenti

Dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle 15.00 alle 19.00
(di norma ma modificabile secondo esigenze di servizio)

3. SERVIZI NON PROGRAMMABILI

I servizi non programmabili vengono predisposti sulla base di esigenze che si palesano durante l'anno e non preventivabili a priori e, di conseguenza, predisposti a discrezione del Comandante.

3.1 Servizio serale non programmabile *(Vedasi accordo per la istituzione del turno/servizio serale)*

Un servizio alla settimana durante il periodo estivo (1 pattuglia di tre addetti)

Dalle ore 19.00 alle ore 1.00

I servizi di cui al punto 1. e 2. sono già prestati e remunerati secondo accordi già in vigore, (mentre per il servizio 3. si prevede una indennità aggiuntiva pari al 60% della tariffa oraria di lavoro straordinario, tenendo conto delle aliquote orarie. La stessa disciplina si applica per l'eventuale incremento numerico degli addetti destinati ad un turno serale e/o ad un servizio programmato, a causa di esigenze che non sono preventivabili se non in un termine breve) *.

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

Per quanto riguarda l'orario di lavoro settimanale si richiama la determina n. 416 del 31 maggio 2001, assunta a seguito di accordo sulla riduzione a 35 ore settimanali dell'orario di lavoro dei turnisti, così come previsto dall' l'articolo 21 del CCDI 1998/2001, che stabiliva che la riduzione dell'orario di lavoro da 36 a 35 ore settimanali dovesse essere posta in essere mediante le seguenti modalità operative:

- mantenimento dell'attuale orario di servizio articolato su 36 ore settimanali;
- accumulo del plus orario fino al raggiungimento di ore 6, ovvero una intera giornata lavorativa;
- fruizione di una giornata compensativa di riposo entro, di norma, il mese successivo (ovvero, per ragioni legate al servizio, su deroga da parte del Responsabile, entro il bimestre successivo) * .

Tale accumulo di plus orario, ha una disciplina separata rispetto agli istituti dello straordinario, del riposo compensativo a seguito di prestazione lavorativa in giorno festivo e, comunque, di ogni altro istituto legato all'orario di lavoro.

DISPOSIZIONI FINALI

Allo scopo di poter garantire il corretto svolgimento dei turni e dei servizi così come sopra esplicitati è necessario puntualizzare quanto segue:

- il riposo compensativo in luogo della prestazione di servizio domenicale verrà usufruito normalmente il sabato precedente alla prestazione; in caso di comprovate esigenze di servizio, a discrezione del Comandante, potrà essere usufruito in giornata diversa;
- la pianificazione delle ferie deve tenere conto della necessità di garantire il numero minimo di operatori in servizio previsto per ogni turno, a discrezione del Comandante;
- la pianificazione delle ferie è obbligatoria per il periodo estivo (giugno – settembre), natalizio (15 dicembre – 15 gennaio) pasquale (settimane antecedenti e successive la domenica di pasqua) e deve essere approvata dal Comandante;
- nel caso in cui, a seguito di carenza di personale, non sia possibile effettuare i turni così come programmati, sarà a discrezione del Comandante la soppressione di un turno o la riduzione del numero degli operatori ad essi destinati;
- la presente disciplina dovrà essere soggetta a revisione in caso di riorganizzazione completa del servizio (ad esempio Corpo Unico e/o Associazione).

- La presente parte viene sostituita da quanto indicato nell'art. 9 di codesto contratto collettivo decentrato integrativo.