

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI MARANO SUL PANARO
PARTE ECONOMICA E GIURIDICA ANNO 2008**

L'anno 2009, il giorno 16 del mese di marzo, alle ore 17.00 presso la Residenza Comunale, con il presente atto da valere ad ogni effetto di legge

TRA

La dott.ssa Margherita Martini, nella sua qualità di Segretario Comunale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica;

E

Sig.ra Anna Paragliola, in qualità di Rappresentante della C.G.I.L (funzione pubblica);

Sig.ra Teresa Pascale, in qualità di Rappresentante della CISL (funzione pubblica);

Cantergiani Maria Osanna, in qualità di rappresentante sindacale unitario;

Ferrari Antonio, in qualità di rappresentante sindacale unitario;

Guidi Gradito, in qualità di rappresentante sindacale unitario.

PREMESSO CHE

- con atto siglato tra le parti in data 19 settembre 2008, la delegazione di parte pubblica e quella rappresentata dalle organizzazioni confederali e dalle RSU si sottoscriveva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Marano sul Panaro anno 2008;

- con deliberazione dei Giunta Comunale n. 15 del 23.02.2009, esecutiva nei termini di legge, si provvedeva ad approvare il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Marano anno 2008 e contestualmente si autorizzava la sottoscrizione definitiva

1. Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Marano sul Panaro, il tutto in coerenza con la normativa vigente in materia.

Il contratto collettivo integrativo decentrato in oggetto ha efficacia dal 01.01.2008.

2. Risorse decentrate

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato complessivamente le risorse decentrate afferenti all'anno 2008 come da prospetto che al presente atto si allega sotto la **lettera A**).

3. Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, qualora possibile, fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dalla contrattazione collettiva.

4. Interpretazione autentica delle clausole controverse

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

5. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione è impegnata nella completa applicazione al D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

L'Amministrazione si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni –Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero deve essere assicurato il seguente contingente di personale:

- n. 1 Addetti al servizio manutenzione (individuati dal Responsabile del Settore Tecnico)
- n. 1.addetto per i servizi demografici (individuato dal Responsabile del Settore Affari Generali)
- n. 1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile del Servizio Finanziario).

7. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

Le delegazioni convengono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio temperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

8. Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite solamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di lavoro, di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro e sono rese sulla base di specifiche e motivate esigenze di servizio, individuate dal responsabile di settore e previa sua autorizzazione periodica. Si precisa, a tale ultimo proposito, che il detto responsabile dovrà, in ogni caso, tener conto, oltrechè delle direttive impartite, dell'importo complessivo per la causale assegnato e del limite massimo individuale di ore autorizzabili a ciascun dipendente.

Le conseguenti liquidazioni o eventuali riposi compensativi potranno avvenire unicamente per le ore di lavoro straordinario e comunque considerando solamente le prestazioni pari o superiori a 15 minuti, preventivamente autorizzate così come rilevate dall'orologio marcatempo. Il calcolo dello straordinario, ai fini della liquidazione e/o del riposo compensativo, avrà cadenza mensile e sarà effettuato mediante arrotondamento, per difetto, ai quindici minuti. La liquidazione di detti compensi avverrà con cadenza bimestrale. Per l'anno 2008 l'importo del fondo straordinari di cui all'art. 14 CCNL 1.04.1999 risulta essere di complessivi €. 9.179,74.

9. Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente, anche per l'anno 2008, fa proprio l'accordo decentrato siglato per l'anno 2004 ed in particolare:

L'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Settore e/o Servizio;
- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
 - Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti.
 - Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
 - Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
 - Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale delle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, lo straordinario maturato nel corso della missione derivante dalla partecipazione al corso fuori sede (escluso il periodo di tempo necessario per raggiungere la sede del corso stesso) ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

10. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a trasferimento di funzioni e servizi o all'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:

- Conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'ente;
- Conferenze per settore (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
- Raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro inviate al responsabile competente e valutate dal medesimo.

Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

11. Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate quantificate, per l'anno 2008, in applicazione dell'art. 31 del C.C.N.L. del 22.01.2004 e dell' art. 8, comma 2, del C.C.N.L. dell'11.4.2008, complessivamente pari ad € **102.954,71**, vengono utilizzate come indicato di seguito:

A	incentivazione produttività e il miglioramento servizi	23.848,71
	Incentivazione per progetti speciali	16.000,00
B	progressioni orizzontali già previste nuove progressioni	16.447,00 2.730,00
C	Indennità di comparto	10.903,00
D	Indennità di turno, rischio, reperibilità, mancato riposo	12.554,00
E	Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	14.672,00
F	Esercizio di compiti con specifiche responsabilità	4.400,00
	Personale cat. C e D (non ricoprente incarichi di p.o.) -Funzioni vicarie e coordinamento di attività e di dipendenti settore tecnico € 1.500,00 lett. f) -Responsabilità di procedimenti afferenti servizio tributi € 1.000,00 lett. f) - Responsabilità di procedimenti afferenti Servizi Demografici €. 700,00 lett. f)	
	-esercizio di compiti con specifiche responsabilità di Ufficiale di anagrafe, stato civile ed Ufficiale Elettorale € 300,00 – lett i) - esercizio di compiti di addetto urp e referente archivio informatizzato €. 300,00x2	
H	- maneggio valori	1.400,00
	TOTALE	102.954,71

12. Risorse decentrate : utilizzo economie

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo da destinarsi alla remunerazione di progetti speciali da individuarsi preferibilmente nei primi mesi dell'anno 2009.

13. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- in base alla valutazione dei rischi, il personale interessato è: personale addetto al servizio manutenzione (squadre esterne) e personale esposto per oltre 20 ore settimanali al Videoterminale
- è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 4 CCNL del 22.1.2004);
- competete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	n.addetti	Somma prevista
Caposquadra – conduttore moc – operai specializzati	3	€ 30 mensili calcolati sui giorni di effettiva esposizione al rischio
Istruttori Collaboratori Professionali	11	€ 30 mensili calcolati sui giorni effettiva esposizione al rischio
TOTALE STIMATO		€ 4.784,00

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.9.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore a 6 volte al mese per dipendente
- se il servizio è frazionato, **comunque** in misura inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area di attività	N. dei dipendenti coinvolti	Somma stimata
Protezione civile, pronto intervento	3	€ 3.860,00

manutenzione patrimonio, viabilità, rete di pubblica illuminazione, impianti semaforici, snevamento		
TOTALE	3	€ 3.860,00

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Detto personale e le rispettive spettanze, viene individuato come segue in base al valore medio mensile dei valori maneggiati:

ECONOMO: un valore pari a € 1,55 giornalieri per legiornate di effettiva presenza in servizio;

AGENTE POLIZIA MUNICIPALE: un valore pari ad €. 0,52 giornalieri per le giornate di effettiva presenza in servizio esclusi domeniche e festivi;

SERVIZI DEMOGRAFICI: un valore pari ad €. 1,50 per le giornate di effettiva presenza in servizio esclusi domeniche e festivi;

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono calcolate in **€ 1.400,00**

14. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno in misura non superiore ad € 2.500,00. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità'
Funzioni vicarie e coordinamento di attività e di dipendenti settore tecnico	€ 1.500,00
Responsabilità di procedimenti afferenti servizio tributi	€ 1.000,00
Responsabilità di procedimenti afferenti stato civile, anagrafe ed elettorale	€. 700,00

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazioni per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con apposito provvedimento.

E' comunque fatta salva la possibilità, ricorrendone i presupposti, di attribuire ad altri dipendenti l'indennità in parola; tale attribuzione sarà segnalata alla delegazione trattante per la conseguente contrattazione delle risorse necessarie.

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del

22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300,00 annuali**.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di anagrafe	€. 300,00
Operatore URP	€. 300,00
Referente Gestione informatizzata archivio/protocollo	€. 300,00

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Importo	N. dei dipendenti interessati	Somma prevista dell'indennità
€.300,00	4	€.1.200,00
TOTALE		€.1.200,00

15. TURNO

L'istituto si applica per il servizio di polizia municipale, per tutto il personale assegnato al servizio, secondo gli importi contrattuali a seconda delle fasce orarie in cui viene prestato e viene liquidato a bimestre.

TOTALE STIMATO: €. 3.910,00

16 DISAGIO

SETTORE TECNICO: collegato alla reperibilità, o comunque alla pronta disponibilità in caso di emergenza nei settori individuati di pronto intervento nell'apposita tabella dell'art. 14, viene definita una indennità pari ad €. 186,00 a settimana.

SETTORE AMMINISTRATIVO: **Servizi Demografici** viene definita un'indennità da corrispondere ai dipendenti addetti nella misura di €. 18,50 per festività o giornate in cui il Comune è chiuso. I dipendenti dei Servizi Demografici dovranno effettuare il servizio durante le festività (se necessario) in eguale misura (disponibilità 8-13).

SETTORE AMMINISTRATIVO: **Servizio di Polizia Municipale** viene definita un'indennità pari ad €. 35,00 per ogni festività dell'anno.

L'indennità oggetto di considerazione deve intendersi raddoppiata per turni di servizio ricadenti nelle seguenti festività comprese nel periodo di attivazione del parco fluviale: lunedì dell'Angelo, 25/04, 1/05, 2/06, 15/08.

Vengono inoltre previste le seguenti indennità aggiuntive, in analogia a quanto previsto per gli Agenti facenti parte del Corpo Unico dell'Unione Terre di Castelli, poiché sin dal giugno 2008 anche il Comune di Marano sul Panaro è parte integrante di tale Corpo:

- servizi prevalentemente serali: €. 40,00
- servizi prevalentemente notturni: €. 75,00
- servizi prevalentemente serali festivi: €. 70,00
- servizi prevalentemente notturni festivi: €. 85,00

Si considerano festive le prestazioni disagiate che iniziano in giornata festiva.

Nel caso in cui il preavviso di chiamata sia inferiore ai tre giorni, gli incentivi sopra evidenziati sono aumentati di €. 20,00.

SETTORE ISTRUZIONE CULTURA: viene definita una indennità di disagio in una quota fissa pari ad €. 51,00 per l'impegno aggiuntivo nel corso della Rassegna del Teatro Nazionale dei Ragazzi;

Le parti concordano di porre particolare attenzione in merito all'applicazione dell'art. 24 del C.C.N.L. 1/04/99.

TOTALE STIMATO: €. 14.672,00

17 Criteri per la gestione degli incentivi per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi.

Si utilizza il fondo definito in € 23.848,71. Per questo aspetto del salario accessorio ricordiamo che:

- i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultati basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati (art. 15 CCNL 1.4.1999).
- l'incentivazione della produttività e di miglioramento dei servizi, deve realizzarsi 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 del 31.3.1999 (art. 17 CCNL dell'1.4.1999);
- si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (art. 37 CCNL 22.1.2004);
- i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione;
- la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai Responsabili dei Settori competenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione appositamente adottato e contenuto del documento "Metodologia di valutazione permanente per il Comune di Marano sul Panaro", che, sottoscritto dalle parti si allega al presente accordo quale sua parte integrante, formale e sostanziale; tale competenza non può essere modificata né dal contratto nazionale né dal contratto decentrato, trattandosi di una rigida e vincolante prescrizione di fonte legale, non negoziabile;
- non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
- Ciò considerato si dispone la ripartizione ed assegnazione come segue:
- si effettua una prima ripartizione basata sul numero di dipendenti assegnati, sulle categorie in cui gli stessi sono inquadrati e sui mesi di servizio dei lavoratori in questione, come da specificazione più oltre dettagliata;
- i progetti da realizzare sono quelli individuati nel Piano degli Obiettivi del P.E.G. che si intenderanno perciò elaborati ed approvati (da Capi Settore e dall'Amministrazione), congiuntamente con il P.E.G. stesso;
- L'attribuzione viene poi fatta dai Responsabili di settore sulla base delle valutazioni dei dipendenti applicando il documento "Metodologia di valutazione permanente per il Comune di Marano sul Panaro" sopra richiamato e qui allegato. Gli importi non distribuiti andranno riassegnati, con criterio proporzionale, limitatamente al personale che a seguito della valutazione stessa abbia conseguito il parametro BUONO e OTTIMO. In tal caso l'ammontare del compenso individuale non potrà superare il 50% del compenso individuale massimo conseguibile in base al parametro applicabile. Eventuali economie residue saranno portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Al fine della distribuzione del compenso e delle eventuali economie, si utilizza la seguente scala parametrica correlata alle categorie:

CATEGORIA	STIPENDIO TABELLARE	PARAMETRO
A	15.724,17	100
B1	16.613,51	105,66
B3	17.562,72	111,69
C	18.695,75	118,90
D1	20.398,71	129,73
D3	23.492,14	149,71

I compensi oggetto di considerazione saranno erogati, sulla base dei criteri di cui innanzi, in unica soluzione, entro il mese di giugno dell'anno 2009, sulla base delle risultanze di una valutazione finale, complessiva per tutto l'anno, da formularsi da parte di ciascun responsabile di settore, entro il 30 aprile 2009.

La valutazione di "NON SUFFICIENTE" consegue a particolari e motivate situazioni di demerito personale.

Le valutazioni dei singoli dipendenti sono completate e consegnate ai dipendenti entro il 31 gennaio.

Il dipendente che si ritenga leso da una valutazione non obiettiva del proprio responsabile di Settore, entro 10 giorni dalla consegna della valutazione, può ricorrere al Segretario Comunale facendosi eventualmente assistere da Rappresentanti Sindacali da lui prescelti.

In tal caso, il Segretario Comunale convocherà il dipendente, eventualmente assistito dal rappresentante sindacale, ed il Responsabile di Settore in apposita seduta in contraddittorio.

Il Segretario Comunale potrà giudicare soltanto del corretto uso, da parte del Responsabile di Settore, della metodologia di valutazione permanente in relazione a fatti ed a prestazioni e comportamenti concreti e del dipendente e documentati.

In caso di accertamento, da parte del Segretario Comunale, di errori nella valutazione in relazione ai criteri di giudizio sopra riportati, lo stesso potrà modificare quest'ultima, ovvero rimetterla al Responsabile del Settore competente per un riesame, con relazione indicante le correzioni necessarie ed il termine entro il quale provvedere. In caso contrario, il Segretario Comunale conferma la valutazione del Responsabile di Settore.

L'intero procedimento di valutazione deve essere concluso in tempo utile per consentire la corrisponsione del compenso di cui al presente paragrafo in corrispondenza con lo stipendio del mese di marzo dell'anno successivo a quello cui è riferita la valutazione stessa.

Si specifica altresì che la presenza in servizio deve intendersi comunque rapportata all'effettivo periodo di durata del rapporto di lavoro (calcolato in dodicesimi in rapporto all'anno solare e considerando un mese intero frazioni superiori a 15 giorni) per quei dipendenti che:

- Non siano stati in servizio tutto l'anno in quanto assunti ad anno iniziato;
- Siano cessati dal servizio per qualsiasi motivo prima della fine dell'anno.

Relativamente alle assenze per malattia e per permessi retribuiti, viene applicata la disciplina di cui all' art. 71, comma 5, del D.L. 112/2008, convertito in Legge n.133/2008, a norma del quale le assenze dal servizio non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme di cui al fondo per la contrattazione integrativa, con le sole eccezioni previste dalla norma stessa.

18. Progetti specifici

Si stabilisce che € 16.000,00 vadano a finanziare 9 progetti specifici, che si elencano di seguito:

- 1) archiviazione pratiche edilizie
- 2) riorganizzazione servizi manutentivi
- 3) completamento informatizzazione contabilità
- 4) inventariazione beni

- 5) costituzione banca dati commercio
- 6) coordinamento volontari per attività scolastiche
- 7) nuova normativa sui comunitari
- 8) completamento servizio URP
- 9) adesione al Corpo Unico di P.M.

I progetti di cui all'elenco sopra esposto sono da intendersi quale miglioramento dei servizi esistenti ed a motivazione delle risorse stanziare ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 co 5 del CCNL 1999. Ogni responsabile proponente assume anche il ruolo di responsabile del progetto.

Ogni progetto viene "pesato" dai Responsabili di Settore riuniti in apposita Conferenza, utilizzando l'apposita scheda **allegata sub "B"**, in modo tale che ad ogni progetto venga assegnata una quota delle risorse destinate a progetti specifici.)

Ogni Responsabile predetermina altresì quali dipendenti parteciperanno alla realizzazione di ciascun progetto.

A consuntivo, entro il mese di marzo 2009, ogni Responsabile relaziona circa il grado di raggiungimento degli obiettivi progettuali e valuta l'apporto individuale dei partecipanti al progetto. Sulla base di tale relazione l'importo preventivamente assegnato a ciascun progetto viene ripartito (in tutto o in parte, nel caso di realizzazione incompleta) tra i partecipanti al progetto, in proporzione all'apporto individuale.

Le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi destinati a progetti specifici, unitamente alle eventuali ulteriori economie dell'anno 2008, andranno a remunerare eventuali progetti speciali da definirsi nei primi mesi dell'anno 2009.

19. Progressioni Orizzontali

Si evidenzia che il criterio generale per le progressioni orizzontali è quello funzionale a valorizzare quelle posizioni che, da una attenta valutazione, risultano essere allo stato e tenuto conto del nuovo assetto delle funzioni e compiti ascrivibili all'Amministrazione Comunale, in "sofferenza".

In attuazione dell'accordo sui Criteri per la progressione orizzontale che, sottoscritto dalle parti si allega al presente accordo quale sua parte integrante, formale e sostanziale, si concorda che per l'anno 2008:

- le risorse destinate alle nuove progressioni all'interno delle categorie ammontano a complessivi € 2.730,00 circa;
- il limite numerico delle progressioni è fissato in n. 5-
- le posizioni interessate dalla selezione sono le seguenti:

NUMERO POSIZIONI	CATEGORIA INIZIALE	CATEGORIA FINALE	COSTO ANNUO
1	B4	B5	338,26
2	C2	C3	1.165,58
2	D3	D4	1.226,26
			2.730,10

Le parti concordano che, le valutazioni relative alle progressioni come meglio sopra evidenziate dovranno essere concluse entro e non oltre il 31.03.2009 per garantire il pagamento dell'intero istituto entro il 31.04.2009.

21. Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 4 del CCNL dell'1.4.1999.

Conferma disciplina contrattuale decentrata integrativa pre-vigente

Il presente accordo fa salva la disciplina degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritto in precedenza, nelle parti non disciplinate con il presente accordo e non contrastanti con il C.C.N.L. 22.01.04 o con altri CC.CC.NN.LL. del Comparto vigenti.

Vigenza del contratto

Il contratto derivante dalla presente ipotesi di accordo sarà valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Le parti concordano altresì che le disposizioni contenute negli articoli da 1 a 10 compresi e 12 restano invariate anche per gli anni successivi senza necessità di essere riportate nei CC.CC.DD.II. futuri, salvo che questi ultimi dispongano diversamente o salvo diversa disciplina contrattuale collettiva nazionale delle materie da queste regolamentate.

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE

LA DELEGAZIONE SINDACALE