

COMUNE DI RECOARO TERME
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2002/2005

Il giorno 16.06.2005 alle ore 9.00, il giorno 21.06.2005 alle ore 9.00, il giorno 5.07.2005 alle ore 10.00 ed il giorno 19.09.2005 alle ore 9.30, presso la Sede comunale di Recoaro Terme si sono incontrate le delegazioni trattanti per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale, previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 1.04.1999. Come risulta dal verbale sottoscritto, le parti concordano quanto segue:

ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Ha validità dalla data di stipulazione e scadrà il 31.12.2005. I singoli istituti e gli accordi sottoscritti dalle parti, resteranno comunque validi fino alla stipula di una nuova intesa, recependo, se in contrasto con il presente accordo, le novità normative ed economiche, introdotte dal nuovo Contratto.
3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione del Fondo per le politiche dello sviluppo e delle risorse umane.

ART. 2
LA RAPPRESENTANZA SINDACALE

1. I rappresentanti sindacali cui l'Amministrazione deve fare riferimento sono le R.S.U. Inoltre i soggetti sindacali titolari delle prerogative sindacali, previsti dal CCNL, sono le Organizzazioni sindacali Territoriali firmatarie del C.C.N.L.
2. La contrattazione decentrata sarà siglata congiuntamente dalle R.S.U. e dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali, firmatarie del C.C.N.L. del comparto Enti Locali. Gli stessi costituiranno la delegazione trattante di Parte sindacale.
3. Nel rispetto del limite massimo consentito, le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma, tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'Assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione; il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario a raggiungere il luogo ove si svolgerà l'incontro. Coloro che partecipano alle assemblee fuori dall'orario di lavoro per particolari esigenze del loro servizio (autisti scuolabus, vigili ecc.) recupereranno individualmente le ore in accordo con il responsabile del Settore.
4. Durante le ore di assemblea, quando la stessa non superi il limite massimo di due ore, non vi sono vincoli di garanzia dei servizi minimi essenziali.

ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni si svolgeranno nello scrupoloso rispetto di quanto previsto dal CCNL, ed in particolare si conviene quanto segue:

- a) vengono comunque assicurate le relazioni sindacali su tutte le materie attinenti il Personale, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la salute e la sicurezza nel posto di lavoro;
- b) di norma l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
- c) per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
- d) di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;
- e) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro, verrà fissata la data dell'incontro successivo;
- f) gli accordi sottoscritti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile;
- g) nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;
- h) saranno messi a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale, sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee, l'utilizzo delle reti informatiche;
- i) il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente;
- l) quanto oggetto di informazione obbligatoria e prevista dall'art. 7 del CCNL 1.04.1999 verrà portato a conoscenza delle RSU.

ART. 4 PARI OPPORTUNITA'

1. In materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del D.P.R. 13.05.1987 n. 268 e dell'art. 28 del D.P.R. 19.11.1990 n. 333. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, secondo le modalità degli artt. 5 e 6 del C.C.N.L. 1994/1997, anche per le finalità della legge 10.04.1991 n. 125. Le modalità di attuazione e le misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva e di eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del contratto sopra richiamato.
2. E' costituito il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ai sensi art. 8 del CCNL 22/01/2004.

ART. 5 INFORMAZIONE

1. Alle R.S.U. e alle OOSS sarà garantita l'informazione nei modi e nei tempi previsti dal CCNL e con riferimento all'articolo 10 del D. Lgs. 165/2001.

ART. 6 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Le parti danno pronta attuazione del D.Lgs. 626/94, il quale fa parte integrante della presente contrattazione decentrata integrativa.
2. L'Amministrazione dovrà provvedere a completare le attività formative in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

3. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.
4. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

ART. 7 SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Le parti individuano i servizi pubblici essenziali garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, come segue:
 - il servizio di Stato Civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti e nel caso di sciopero superiore ad un giorno;
 - il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni della scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare la tenuta delle liste elettorali ed il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - il servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve e calamità naturali;
 - il servizio di polizia municipale, limitatamente a:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - b) trattamenti sanitari obbligatori;
 - c) assistenza su strada in caso di sgombero neve e calamità naturali;
 - i servizi relativi all'assistenza domiciliare, limitatamente ad una unità;
 - i servizi cimiteriali, per le sepolture.

ART. 8 PROGRAMMA ASSUNZIONALE

1. La formulazione del programma assunzionale è di competenza esclusiva della Giunta ed è oggetto di informazione preventiva (art. 7 CCNL del 1.4.1999). Almeno 5 giorni prima dell'approvazione dello schema di bilancio di previsione l'Amministrazione si impegna a trasmettere alla delegazione trattante di parte sindacale il programma assunzionale e l'elenco dei posti che intende coprire per l'anno di riferimento.
2. L'andamento dei processi occupazionali è oggetto di concertazione. La concertazione dovrà prevedere le quantità e le tipologie dei posti che saranno ricoperti dall'interno (procedure selettive per la progressione verticale nel sistema di classificazione), le quantità e tipologie dei profili professionali destinati all'accesso dall'esterno (concorsi pubblici con riserva), le quantità e le tipologie dei rapporti professionali che l'Ente intende instaurare per l'anno di riferimento.
3. Detto livello di concertazione dovrà aver luogo con cadenza annuale.

ART. 9 MOBILITA' INTERNA

1. La mobilità interna costituisce un importante strumento per la gestione flessibile delle risorse umane. I criteri generali della mobilità interna sono oggetto di concertazione. In questa sede si individuano in particolare, i seguenti criteri generali, sui quali a richiesta di parte, potrà essere attivata la concertazione:
 - precedenza alle richieste di mobilità presentate dai dipendenti;
 - professionalità ed attitudini dimostrate dal dipendente;
 - equilibrata distribuzione delle risorse umane tra le strutture organizzative;
 - particolari situazioni di bisogno familiare;
 - l'anzianità di servizio e data di presentazione della domanda in caso di mobilità volontaria.
2. Si prende atto che al Responsabile incaricato di posizione organizzativa compete:
 - il provvedimento di mobilità interna nell'ambito della struttura di competenza;

- il mutamento di profilo professionale del personale assegnato, fermo restando il principio dell'equivalenza delle mansioni. Tale mutamento deve essere accompagnato da opportuni percorsi formativi, qualora il nuovo incarico lo richieda.
3. Nella gestione di tale istituto il Responsabile competente dovrà attenersi ai seguenti criteri:
 - i provvedimenti devono essere adeguatamente motivati;
 - nei provvedimenti vanno formalmente specificate le eventuali conseguenze derivanti dall'attuazione della mobilità, con particolare riferimento alla gestione in itinere dei diversi istituti contrattuali (formazione, valutazione ecc.).
 4. L'informazione alle rappresentanze sindacali viene fornita attraverso la trasmissione di copia dei provvedimenti, contestualmente alla loro adozione.
 5. Si prende atto che la mobilità interna tra strutture organizzative diverse spetta al Segretario Generale.
 6. Fermo restando che per quanto concerne l'istituto della mobilità esterna tra Enti valgono le norme previste dal D. Lgs. 165/2001 art. 30, per quella interna, si conviene quanto segue:
 - a) all'interno di ciascuna categoria di classificazione, posto il vincolo dell'appartenenza alla medesima e quello della dotazione organica, vanno favorite le mobilità a richiesta del dipendente, escluse quelle verso profili professionali che richiedono specifici titoli abilitanti;
 - b) nel caso di posti di nuova istituzione o comunque resisi vacanti, si effettuerà una ricerca verso il personale dipendente (verificando preventivamente le domande già pervenute ed in attesa di evasione ed emettendo successivamente avviso con richiesta di disponibilità), avente i titoli per il posto in questione, tesa a verificare l'interesse dello stesso alla copertura del posto medesimo;
 - c) nel caso in cui vi siano più domande per uno stesso posto, a parità di titoli, si provvederà a stilare una graduatoria che tenga conto di: 50% per carichi familiari debitamente documentati, qualora la mobilità comporti variazioni di orario di lavoro o avvicinamento a casa o al servizio sociale utilizzato; 10% (2% per ogni anno) per gli anni di attesa della domanda di mobilità in riferimento a precedenti avvisi di richiesta disponibilità; 40% (2% per ogni anno) per l'anzianità di servizio nell'Ente;
 - d) chi, tra i dipendenti, abbia già fruito di tale istituto nell'ultimo triennio, salvo casi eccezionali e documentati, sarà comunque posto alla fine dell'eventuale graduatoria;
 - e) non sono ammesse mobilità con ordine di servizio senza congruo preavviso al dipendente interessato e senza la possibilità per il medesimo di farsi assistere, qualora lo desideri da un rappresentante sindacale della R.S.U. o da un rappresentante sindacale territoriale di propria fiducia;
 - f) tutte le mobilità a richiesta dell'Amministrazione devono essere motivate organizzativamente dichiarando per quale ragione si effettua la mobilità da un settore ad un altro.
 - g) le mobilità che comportino cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale devono essere accompagnate da adeguata formazione.

ART. 10

SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

1. In sede di definizione del bilancio, o se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, l'Amministrazione s'impegna a destinare al capitolo formazione una somma pari almeno al 1% della spesa complessiva del personale. Tale fondo è ripartito all'inizio di ogni anno in proporzione ai dipendenti e alla categoria di appartenenza, nonché a eventuali esigenze, legate a particolari novità normative; a consuntivo, la suddivisione degli importi è comunicata alla R.S.U. per la programmazione dell'anno successivo.

2. Le parti si impegnano a determinare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro i quattro anni di vigenza contrattuale, tenendo conto delle diverse professionalità presenti nell'Ente.
L'Ente provvederà a svolgere, attraverso il coinvolgimento dei responsabili di settore o servizio e attraverso questi dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.
3. Il programma annuale, viene concordato in sede di contrattazione decentrata di norma entro il primo trimestre di ogni anno e dovrà specificare i seguenti elementi:
 - individuazione e destinazione delle risorse;
 - tempi di realizzazione;
 - indicatori di valore ai fini della valutazione di prestazione e della progressione economica orizzontale.
4. Di norma la formazione si svolge in orario di lavoro. Qualora essa comporti il superamento dell'orario settimanale è riconosciuto il diritto al recupero.
5. Le parti concordano che le quote del fondo non utilizzate sono vincolate nell'esercizio successivo avente le stesse finalità.
6. Per l'utilizzo del fondo relativo all'attività formativa, le parti concordano il controllo e l'accertamento regolare del fondo, e il suo utilizzo per l'attività formativa in sede di delegazione trattante.

ART. 11

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

1. Il sistema di valutazione permanente è introdotto dal nuovo ordinamento, come cardine delle politiche del personale. Premesso che l'art. 16 comma 2 del C.C.N.L. dell'ordinamento affida alla concertazione i criteri generali per la disciplina della metodologia permanente di valutazione, le parti convengono che il sistema di valutazione dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Ente.
2. Al fine di predisporre un sistema di valutazione che funzioni correttamente le parti concordano sull'attivazione di un percorso di formazione/informazione (per valutanti e valutati) che supporti, relativamente a tempi e metodi di attuazione, l'avvio del sistema.
3. L'attivazione del sistema di valutazione richiederà inoltre una gradualità applicativa, durante la quale saranno adottati tutti gli eventuali aggiustamenti, in sede di delegazione trattante, su richiesta di parte.
4. Sempre al fine di predisporre un sistema di valutazione che funzioni correttamente le parti definiscono in primo luogo:
 - a) le finalità del sistema di valutazione;
 - b) i suoi requisiti attuativi;
 - c) le modalità di gestione;
 - d) valutazione della prestazione individuale.

Finalità del sistema

- Comunicare al dipendente cosa ci si aspetta da lui (obiettivi).
- Valutare i risultati forniti dalle persone attraverso le loro prestazioni.
- Valutare le prestazioni e non le persone.
- Comunicare al dipendente la valutazione sulla sua prestazione.
- Consigliare come migliorare prestazioni e competenze.
- Definire il piano di lavoro successivo.

Requisiti attuativi

- Regole di modalità concertate e condivise;
- Conoscenza anticipata rispetto all'avvio, da parte dei valutanti e dei valutati, delle regole e delle modalità di funzionamento;

- Impianto del sistema di valutazione e strumenti operativi collegati agli obiettivi strategici dell'organizzazione;
- Sistema esclusivamente finalizzato al miglioramento e non la giudizio;
- Sistema orientato ad indirizzare lo sviluppo professionale.

Modalità di gestione

Si definisce come segue il ciclo della valutazione:

- Pianificazione;
- Identificare delle basi per la misurazione della prestazione;
- Individuare dove risiedono le responsabilità della valutazione;
- Indirizzo ed orientamento dell'azione di chi deve valutare.

Valutazione della prestazione

- Verifiche intermedie (ogni semestre)
- Misurata in modo più possibile oggettivo.

ART. 12 SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. Il sistema di valutazione permanente sarà utilizzato sia per la valutazione delle posizioni organizzative (in prima attuazione per il conferimento dell'incarico e successivamente per le valutazioni periodiche), sia per la valutazione della prestazione ai fini della produttività in ragione dei risultati ottenuti relativamente al raggiungimento di obiettivi affidati con i progetti obiettivo, sia per la progressione economica.
2. I Responsabili delle posizioni Organizzative svolgeranno all'inizio di ogni anno una conferenza di servizio per illustrare gli obiettivi lavorativi della struttura di competenza.
3. Periodicamente (di norma semestralmente) il Responsabile di posizione Organizzativa renderà nota ai dipendenti la valutazione.
4. Detta valutazione finale, nella parte relativa al singolo lavoratore, sarà resa nota al medesimo mediante comunicazione personale e verbale, prevedendone la discussione e la possibile modifica in ragione delle forme di autovalutazione già previste all'interno della scheda relativa agli obiettivi del PEG. In caso di permanenza di controversia il lavoratore potrà presentare ricorso al Nucleo di valutazione anche facendosi assistere dall'Organizzazione sindacale a cui è iscritto. La valutazione dovrà ispirarsi a criteri di omogeneità tra i diversi settori.
5. Il sistema di valutazione è quello risultante dall'applicazione delle apposite schede già oggetto di accordo nell'anno 2001.

ART. 13 RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ'

1. Tutto l'impianto sull'ordinamento e sulla produttività si poggia sulla problematica dei Responsabili di posizione Organizzativa e del nucleo di valutazione, quali organi che verificano i risultati in modo tale che la valutazione, le attribuzioni di incarichi a dipendenti, le posizioni organizzative e le progressioni orizzontali siano effettuati nel pieno rispetto dei criteri generali dell'imparzialità, pari opportunità, trasparenza, efficacia ed efficienza.
2. L'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di perseguire un aumento della produttività sia quantitativamente che qualitativamente.
3. Tali risorse, partendo da quanto complessivamente erogato nel 1998, dovranno essere incrementate nel rispetto dei punti previsti dagli artt. 15 e 16 comma 1 del C.C.N.L. 1998-2001 e da eventuali ulteriori risorse.

ART. 14
COSTITUZIONE DEL FONDO

1. All'inizio di ogni anno si costituisce il fondo per le risorse decentrate ai sensi delle vigenti norme contrattuali che vengono per comodità riportate nell'allegato n. 1.
2. Le risorse del fondo per l'anno 2005 risultano individuate come dal prospetto allegato n. 2.

ART. 15
UTILIZZO DEL FONDO

1. Il totale delle risorse, di cui all'articolo precedente, sarà utilizzato per far fronte alla gestione dei seguenti istituti contrattuali:
 - a) Produttività;
 - b) Indennità;
 - c) Classificazione del personale: progressioni orizzontali.
2. Va annualmente indirizzata una parte adeguata delle risorse alla classificazione del personale ed in particolare alle progressioni orizzontali, per dare risposta alle aspettative dei dipendenti comunali che svolgono funzioni anche oltre il loro inquadramento (multiprofessionalità).
3. Il giusto riconoscimento della professionalità del personale deve fungere da stimolo per perseguire con rinnovato impegno quell'arricchimento professionale utile alla soddisfazione personale dei dipendenti e al buon funzionamento dell'Ente.

ART. 16
PRODUTTIVITA'

1. Le parti concordano di erogare la produttività individuale sulla base di piani di attività e di progetti strumentali e di risultato. Tali piani e progetti, che saranno svolti in orario di lavoro, perseguiranno l'obiettivo dell'aumento (sia qualitativo che quantitativo) della produttività attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica degli stessi.
2. Detti piani e progetti saranno predisposti sulla base dei criteri generali già concordati nell'anno 2001, che qui – per comodità – di seguito si riportano:
 - a) i piani e progetti devono avere di norma carattere di novità ovvero risultare strategici o di particolare importanza per l'Amministrazione comunale;
 - b) a tutti i dipendenti deve essere chiesto di partecipare ai piani e progetti. Chi non aderisce alla richiesta è escluso dall'incentivazione. La partecipazione ai progetti non deve necessariamente risolversi in erogazioni di uguale valore per ciascun dipendente e ciò sia in riferimento ai singoli progetti (nel senso che nello stesso progetto può esserci chi è più coinvolto e chi meno), sia in relazione a tutti i progetti (nel senso che può esserci chi partecipa a più progetti e chi a meno progetti);
 - c) l'individuazione dei dipendenti che partecipano ai progetti deve essere effettuata in base alla natura e contenuto dei progetti stessi nel rispetto, per quanto possibile, del principio della rotazione;
 - d) il valore dei piani e progetti è stabilito con parametri omogenei (esempio: tariffa oraria uguale per tutti), fatti salvi casi particolari a cui l'Amministrazione attribuisce valore prioritario, i quali possono essere valutati anche diversamente, con adeguata motivazione;
 - e) alla quantificazione dei progetti e alla individuazione del personale che vi partecipa provvedono i Responsabili di posizione organizzativa, sulla base dei criteri di cui ai punti precedenti e nell'ambito delle loro autonome prerogative gestionali.

3. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati (art. 37, c. 4 C.C.N.L. 22.01.2004).
4. La parte del fondo destinata alla produttività (art. 17, comma 2, lett. a C.C.N.L. 1.04.1999) è ripartita tra le strutture organizzative in base al numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna struttura. Tuttavia tenuto conto che alcuni dipendenti percepiscono altri incentivi (progettazioni interne, ICI, condono) vengono introdotti, in via sperimentale, per l'anno 2005, i seguenti criteri perequativi:
 - a) per l'erogazione del trattamento economico accessorio è consentito il cumulo di diversi incentivi con conseguente riduzione in percentuale della somma spettante al dipendente a titolo di incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi;
 - b) al fine di consentire una equa correlazione tra i compensi finalizzati alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, si individua la riduzione percentuale suddivisa in fasce come riportato nella seguente tabella:

FASCE (per scaglioni) espresse in euro	Percentuale di riduzione
fino a 750	0 %
da 751 a 1.500	10 %
da 1.501 a 2.500	20 %
da 2.501 a 3.500	30 %
oltre 3.500	50 %

- c) la riduzione si effettua sulla base degli scaglioni, determinati dal cumulo dei diversi incentivi, escluso quello per la produttività di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. 1.04.1999, come indicato nella precedente tabella;
- d) la riduzione non può superare il limite massimo individuale erogato a titolo di incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi;
- e) i relativi risparmi andranno ad incrementare il fondo dell'anno successivo.

ART. 17 LAVORO STRAORDINARIO

1. Ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. in sede di contrattazione decentrata le parti stabiliscono le modalità per il corretto utilizzo di questo fondo. Premesso che il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare particolari, temporanee e specifiche situazioni organizzative, le parti convengono quanto segue:
 - il lavoro straordinario non è strumento di gestione ordinaria delle attività, pertanto il ricorso a tale istituto deve essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili.
 - le procedure di ricorso al lavoro straordinario, le modalità di utilizzo e l'impiego del fondo saranno oggetto di verifica quadrimestrale, al fine di potere adottare eventuali provvedimenti gestionali;
 - il monte ore economico è ripartito per settore, in relazione alle esigenze di servizio; la quota annua residua non spesa è riattribuita nel fondo della produttività collettiva di cui all'art.18 del presente contratto.
2. E' istituita la banca delle ore secondo quanto previsto dall'art. 38 bis del C.C.N.L. 14.09.2000. Il limite previsto dal comma 2 del predetto articolo è fissato, in via sperimentale, per l'anno 2005, in 15 ore pro-capite annue, fermo restando il rispetto del fondo per lo straordinario 2005.

ART. 18 PROGRESSIONE ORIZZONTALE

1. La progressione orizzontale, nell'arco di validità contrattuale, avverrà secondo criteri che tengono conto sia dell'esperienza acquisita che della professionalità.
2. La progressione verrà attuata in base alle modalità indicate nel documento allegato 3.
3. Le somme non utilizzate o non attribuite sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo con la medesima destinazione.
4. Chi ha usufruito di uno scatto di progressione non può usufruire di ulteriore progressione nei due anni successivi.
5. L'anzianità maturata presso altri enti pubblici è equiparata a quella maturata presso il Comune di Recoaro Terme. Chi ha usufruito di uno scatto di progressione presso altri enti da cui è giunto in mobilità, non beneficia di ulteriore progressione nei due anni successivi

ART. 19

PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

1. Il sistema di progressione verticale ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane, il riconoscimento delle capacità professionali interne. Si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale, o del medesimo profilo, in cui cambino, però, le responsabilità, le relazioni, la complessità ed il contenuto delle prestazioni.
2. L'individuazione dei posti e dei profili da ricoprire mediante procedure selettive interne, sarà effettuata all'interno del programma assunzionale di cui all'art. 8 del presente accordo, dando priorità alle professionalità acquisite e acquisibili presenti all'interno dell'Ente.
3. I costi delle progressioni verticali nel sistema di classificazione non incidono sulle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, previste dall'art. 14 del presente accordo.
4. Le procedure si svolgono secondo le modalità previste d'apposito regolamento, già concordato nell'anno 2001

ART. 20

ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno, ferma restando la particolarità degli orari di lavoro di Polizia Locale, Autisti Scuolabus, Squadre Operai.
2. In via sperimentale per il 2005, si stabilisce che per tutti i servizi che non prevedono orari specifici (vigili urbani, autisti di scuolabus, squadre operai ecc....) è concessa una flessibilità consistente nel posticipare l'orario di inizio mattutino o pomeridiano fino a 15 minuti, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico.
3. Tale flessibilità deve essere recuperata nella giornata stessa posticipando l'uscita mattutina o serale.
4. Il Responsabile di Posizione Organizzativa valuta per le esigenze particolari opportunamente documentate e prioritariamente riferite a situazioni familiari con figli in età scolare, famigliari da assistere, la possibilità di concedere al personale forme di orario diverse rispetto a quanto sopra previsto compreso l'astensione dai turni pomeridiani, per periodi limitati, compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. Si intende come orario notturno quello compreso tra le ore 22 e le ore 6.
6. Lo spostamento del turno prefissato, per eccezionali esigenze di servizio, dovrà essere comunicato al diretto interessato, ove possibile, almeno 24 ore prima del conseguente cambio di turno.

7. Per il personale che effettua un orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato l'orario di lavoro sarà di 35 ore medie settimanali, come previsto dall'art. 22 del C.C.N.L. 1998-2001.

ART. 21 PERMESSI RETRIBUITI

1. Con riferimento al comma 2 dell' art.19 del CCNL 6.07.1995, nei casi in cui il dipendente ne faccia motivata ed espressa richiesta, adeguatamente documentata, possono essere concessi nell'anno tre giorni di permesso retribuito per:
 - assistenza ai familiari ospedalizzati o in casa,
 - terapie e visite mediche specialistiche,
 - sono fatti salvi ulteriori casi particolari da valutarsi di volta in volta.
2. Tali permessi saranno utilizzabili anche a periodi di 30 minuti fino alla concorrenza di ventuno ore e trenta minuti (21 ore e 30 minuti).

ART. 22 MUTAMENTO DI MANSIONI PER INIDONEITA' FISICA

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, l'Amministrazione non potrà procedere alla di lui dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con disponibilità organiche dell'ente per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse ma affini a quelle proprie del profilo rivestito appartenenti alla stessa qualifica funzionale.
2. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza alcun riassorbimento del trattamento già in godimento.

ART. 23 COPERTURA ASSICURATIVA

1. L'Amministrazione provvede a dare piena attuazione all'art.23 D.P.R. 333/90, per quanto riguarda la copertura assicurativa di tutti i dipendenti assunti a tempo determinato o indeterminato.
2. L'Amministrazione provvederà alla copertura assicurativa per responsabilità civile dei responsabili di posizione organizzativa.
3. A favore del personale che fa uso anche occasionalmente del mezzo proprio a fini istituzionali, l'Amministrazione stipulerà apposita polizza assicurativa rivolta alla copertura dei rischi di danneggiamento al mezzo di proprietà del dipendente, limitatamente al tempo necessario all'esecuzione delle prestazioni di servizio.
4. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti direttamente connessi all'espletamento del servizio e nell'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale scelto di comune accordo. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o con colpa grave, l'ente potrà richiedere dal dipendente la rifusione di tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

ART. 24
ACCORDI DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando intervengono controversie sull'interpretazione del C.C.D.I. le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo comunque riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il C.C.D.I. s'incontrano entro 30 gg. dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. L'accordo che ne consegue la clausola controversa, ha i suoi effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

ART. 25
INDENNITA'

1. Con le risorse che gli articoli 14 e 15 del presente contratto destinano all'istituto delle indennità, si dovrà far fronte all'erogazione economica per le seguenti tipologie di indennità:

Disagio:

- si stabilisce in € 12,40 lorde mensili per 12 mensilità da corrispondere al personale operaio, individuato dal Responsabile della Sicurezza, che svolge attività disagiate;
- si stabilisce in € 12,40 lorde mensili per 12 mensilità da corrispondere al personale amministrativo, individuato dal Responsabile della Sicurezza, che utilizza prevalentemente il computer per lo svolgimento del proprio lavoro e particolari attività antigiuridiche;
- si stabilisce in € 18,59 lorde mensili per 12 mensilità da corrispondere al personale autisti scuolabus che effettuano orario spezzato su sei giorni settimanali;
- si stabilisce in € 12,40 lorde da corrispondere al personale che sostituisce gli autisti scuolabus per effettuazione orario del servizio per ogni giorno di sabato;
- si stabilisce in € 12,40 lorde da corrispondere al personale che svolge attività di Servizio Domiciliare per ogni giorno di sabato;
- si stabilisce in € 30,98 lorde da corrispondere quale indennità di chiamata al personale in caso di avversità o eventi eccezionali (neve ecc.);
- si stabilisce in € 12,40 lorde da corrispondere al personale che svolge servizi non derogabili di Stato Civile per ogni giorno di sabato.

Rischio:

- si stabilisce in € 30,00 lorde mensili per 12 mensilità da corrispondere al personale, individuato dal Responsabile della Sicurezza, che nello svolgimento del proprio lavoro può essere sottoposto a rischi particolari (operai, cuochi ed assistenti domiciliari).

Responsabilità:

- si stabilisce € 413,17 annue l'indennità da corrispondere al personale di Cat. B con funzioni di coordinamento (Capo Operai);
- si stabilisce in € 1.239,49 annue l'indennità pro capite a tutto il personale inquadrato nella Cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, a cui siano attribuite le funzioni vicarie dei Responsabili di posizione organizzativa. Nel caso del Settore Tecnico l'indennità viene ripartita al 50 % tra i due facenti funzioni presenti nel Settore stesso;
- si stabilisce in € 111,55 annue l'indennità al Messò Comunale;
- si stabilisce in € 1,00 giornaliera l'indennità dimaneggio denaro;

- si stabilisce in € ~~18,00~~ 300,00 (*verbale incontro con le OO SS del 15/10/2008*) annue l'indennità per Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe;
- si stabilisce in € 240,00 annue l'indennità per addetto ai servizi di protezione civile;
- si stabilisce in € 300,00 annue l'indennità per il Responsabile EMAS (*verbale incontro con le OO SS del 15/10/2008*).

ART. 26

RILEVAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO

1. Al fine di rendere possibile la certificazione di qualità dei servizi comunali l'amministrazione predisporrà un sistema di rilevazione dei tempi dei procedimenti (*flow chart*). La rilevazione sarà utile per un effettivo controllo di gestione, per conseguire un'efficiente organizzazione delle procedure e degli uffici e per raccogliere i dati necessari al sistema di valutazione permanente di cui all'articolo 13.

Allegato n. 1

Risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità in applicazione delle seguenti disposizioni:

- Art. 14 comma 4 CCNL 1/4/99:

A decorrere dal 31 dicembre 1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3% ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale;

- Art. 15 comma 1 CCNL 1/4/99, lettere a,b, c, f, g, h, i, j, l,:

lett. a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle competenze economiche accessorie di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;

lett. b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;

lett. c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;

lett. f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;

lett. g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;

lett. h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;

lett. i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

lett. j) un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo.

lett.l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;

- Art. 15 CCNL 1/4/99, comma 5, per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1/4/99:

comma 5: in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale

in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

- Art. 4, commi 1 e 2 del CCNL del 5.10.2001:

comma 1: Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

comma 2: Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000

- Art. 34 comma 4 CCNL 2002/2005: gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni.

- Art. 32, commi 1, 2, 7, CCNL 2002/2005:

comma 1: le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate nell'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001

comma 2: gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003, con un importo corrispondente allo 0,50 del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo

comma 7: La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni, specificate nei commi 3,4, 5 e 6 di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).

Gli incrementi di cui ai commi 2 e 7 (0,50% e 0,20%) sopra indicati non trovano applicazione nei confronti degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari

Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità in applicazione delle seguenti disposizioni

- Art. 15, comma 1, CCNL 1.4.99 lettere d, e, k, n,:

lett. d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

lett. e) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

lett.k) le risorse che specifiche disposizioni di legge (sia nazionali che di livello regionale) finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17;

- Art. 15 CCNL 1.4.99 commi 2, 4, e 5 per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche:

comma 2 In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

comma 4 Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

comma 5 In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

- Art. 4, commi 3 e 4 del CCNL del 5.10.2001:

comma 3 La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997(recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.

comma 4: La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

- Art. 54 del CCNL del 14.9.2000:

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi

- Art. 32 comma 6 CCNL 22/1/2004:

Le risorse aventi carattere di eventualità ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

- Risorse derivanti dagli accordi decentrati stipulati in applicazione dell'art. 5 CCNL 5.10.2001.

Allegato 2

**Fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1.04.1999 per le risorse decentrate.
Anno 2005**

1) Risorse decentrate stabili (Ccnl 22.01.2004 art. 31 comma 2)

Fonti di finanziamento:

- Ccnl dell'1.4.1999: art. 14, comma 4 (riduzione straordinario anni precedenti); art. 15, comma 1, lettere a, g, h, j (le lettere b, c, f, i, l non presentavano risorse);	€	77.914,58
- Ccnl del 5.10.2001: art. 4, commi 1 e 2;	€	20.254,64
- Ccnl 22.01.2004: art. 32 commi 1 e 2;	€	12.118,65
Totale	€	110.287,87

2) Istituti da finanziare obbligatoriamente con le risorse "stabili"

- Progressioni orizzontali (art. 17 Ccnl 1.04.1999, comma 2, lett. b)	€	37.512,05
- Indennità di comparto (art. 33 del Ccnl 22.01.2004) al netto della quota relativa al 2002	€	23.047,17
Totale	€	60.559,22

3) Disponibilità per ulteriori interventi (punto 1 – punto 2)

€ 49.728,65

4) Risorse decentrate variabili (Ccnl 22.01.2004 art. 31 comma 3)

Fonti di finanziamento:

- Ccnl dell'1.4.1999, art. 15, comma 1, lettere:		
k) (progettazione interna);	€	5.000,00
m) (riduzione del 3% del fondo per lo straordinario dell'anno 2004);	€	307,41
- Ccnl dell'1.4.1999, art. 15, comma 2	€	3.000,00
- Ccnl del 5.10.2001: art. 4, comma 3 (recupero evasione ICI);	€	9.000,00
- Somme non spese nell'anno 2004 e portate in aumento delle risorse 2005 (art. 17, comma 5 Ccnl 1.04.1999)	€	27,83
Totale	€	17.335,24

5) Somma dei punti 3 e 4

€ 67.063,89

6) Ulteriori interventi tipici del salario accessorio:

- Indennità varie (art. 17, c.2, lett. d, e, f, i del Ccnl 1.04.1999)	€	32.306,83
- Compensi per progettazione interna	€	5.000,00
- Compensi per recupero ICI	€	9.000,00
Totale	€	46.306,83

7) Disponibilità per compensi produttività (art. 17, comma 2, lett. a Ccnl 1.04.1999). **Punto 5 – punto 6**

€ 20.757,06

Totale cap. 2690 bilancio di competenza 2005

Risorse stabili (1) + risorse variabili (4) al netto delle somme a residui (risorse non spese nel 2004 pari a € 27,83)

€ 127.595,28

Totale cap. 2694 bilancio di competenza 2005

“Fondo per lo straordinario 2005”

Fondo anno 2004 (pari a € 10.247,08) ridotto del 3%

€ 9.939,67

Allegato 3

Criteria per la progressione orizzontale

Compatibilmente con la disponibilità del fondo di cui all'art. 14 e fino alla concorrenza delle somme d'anno in anno ivi stanziare per finanziare la progressione orizzontale, l'Amministrazione fisserà, per ogni categoria, il numero dei dipendenti che beneficerà della progressione stessa. Sulla base della griglia dei criteri di seguito fissati verrà formulata la graduatoria per gli scatti di progressione orizzontale. Per ogni singolo criterio, si terranno conto soltanto dei titoli conseguiti nei due anni precedenti a quello in cui si svolge la progressione.

1) Esperienza acquisita

Viene valutata per ogni lavoratore l'anzianità di servizio come dipendente di ruolo presso il Comune o altri enti pubblici (non solo enti locali) con i seguenti parametri:

Servizio prestato nella qualifica immediatamente inferiore	- 0,15 punti per mese
Servizio prestato nella stessa qualifica	- 0,30 punti per mese

2) Arricchimento professionale

Mobilità d'ufficio (escluso, quindi, il caso di mobilità su richiesta del dipendente) del dipendente	- 0,25 punti per ogni spostamento
Capacità di sostituire i colleghi effettivamente documentata	- 0,25 punti per periodi inferiori a 30 giorni - 1 punto per periodi non inferiori a 30 giorni
Espletamento di attività di coordinamento di unità operative o squadre operaie.	- 1 punto per ogni unità o squadra coordinata
Qualificazione dei compiti, mediante acquisizione di nuove competenze, abilità e conoscenze certificate dal Nucleo di Valutazione su proposta dei Responsabili di Posizione Organizzativa	- 2 punti per ogni certificazione

3) Formazione

Formazione interna (corsi pertinenti alle mansioni svolte)	<ul style="list-style-type: none">- 0,50 punti per singoli corsi con durata non superiore a 10 ore- 1 punto per singoli corsi con durata superiore a 10 ore- i predetti punteggi vengono moltiplicati per 2 in caso di valutazione con profitto a conclusione del corso
Formazione esterna (corsi pertinenti alle mansioni svolte)	<ul style="list-style-type: none">- 0,25 punti per singoli corsi con durata non superiore a 10 ore- 0,50 punti per singoli corsi con durata superiore a 10 ore- i predetti punteggi vengono moltiplicati per 2 in caso di valutazione con profitto a conclusione del corso
Possesso di diplomi, iscrizione ad albi professionali (attuali o pregresse), abilitazioni all'esercizio di professioni. I titoli suddetti saranno valutati purché pertinenti alle mansioni svolte. <i>NB: sono considerati solo i diplomi ulteriori rispetto a quelli necessari per accedere al posto.</i>	<ul style="list-style-type: none">- 0,50 per diplomi di scuola media superiore (5 anni)- 0,75 punti per abilitazioni professionali o lauree brevi- 2 punti per lauree- 1 punto per iscrizione ad albi professionali e abilitazioni professionali.

4) Valutazione della prestazione

E' correlata al punteggio medio attribuito dai responsabili di P. O. a ciascun dipendente assegnato, con la scheda di valutazione compilata per l'erogazione della produttività individuale su piani e progetti dei due anni precedenti a quello in cui si effettua la progressione. Per i responsabili di P. O. il punteggio di riferimento corrisponde alla media del giudizio finale espresso dal Nucleo di Valutazione, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato nei medesimi anni. I punteggi predetti si tradurranno in punti validi al fine della progressione orizzontale, secondo le seguenti fasce:

<i>Personale di categoria A e B</i>	
Voto da 0 a 5,9	- 0 punti
Voto da 6 a 6,9	- 1 punto
Voto da 7 a 10	- 2 punti
<i>Personale di categoria C</i>	
Voto da 0 a 3,9	- 1 punto
Voto da 4 a 6,9	- 2 punti
Voto da 7 a 10	- 3 punti
<i>Personale di categoria D</i>	
Voto da 0 a 3,9	- 1 punto
Voto da 4 a 5,9	- 2 punti
Voto da 6 a 7,9	- 3 punti
Voto da 8 a 10	- 4 punti

I quattro criteri sopra indicati saranno alla base dell'attribuzione dei punteggi complessivi individuali, i quali determineranno le graduatorie di ciascuna posizione. Ogni criterio potrà però essere valutato con un punteggio non superiore ad un massimo, secondo la griglia sotto riportata:

<i>Passaggio</i>	<i>Esperienza acquisita</i>	<i>Arricchimento professionale</i>	<i>Formazione</i>	<i>Valutazione della prestazione</i>	<i>Totale</i>
A1 → A2	6	0	2	2	10
A2 → A3	6	0	2	2	10
A3 → A4	6	0	2	2	10
A4 → A5	6	0	2	2	10
B1 → B2	5	2	1	2	10
B2 → B3	5	2	1	2	10
B3 → B4	3	4	1	2	10
B4 → B5	2	4	2	2	10
B5 → B6	2	4	2	2	10
B6 → B7	2	4	2	2	10
C1 → C2	2	4	1	3	10
C2 → C3	2	4	1	3	10
C3 → C4	1	4	2	3	10
C4 → C5	1	4	2	3	10
D1 → D2	1	4	1	4	10
D2 → D3	1	4	1	4	10
D3 → D4	1	4	1	4	10
D4 → D5	1	4	1	4	10
D5 → D6	1	4	1	4	10

Integrazioni: verbale incontro con le OOSS del 18/12/2007:

- 1. L'accesso alla categoria superiore è comunque subordinato al conseguimento del punteggio minimo di 7;*
- 2. In caso di parità di punteggio viene considerata l'età anagrafica.*