

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA FIRMA DELL'ACCORDO DECENTRATO 2006 PERSONALE A LIVELLO.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la relazione del Direttore del Personale, allegata alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante;
- Visti i pareri ai sensi dell'art. 49 - 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, come da foglio allegato;
- Richiamato l'art. 134 - 4° comma del D. Lgs. n. 267/2000;
- Con voti unanimi espressi nelle forme di legge, anche per quanto riguarda l'immediata eseguibilità della presente deliberazione;

DELIBERA

- 1) Di prendere atto dell'ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 21 febbraio 2007 tra la Delegazione di Parte Sindacale e la Delegazione di Parte Pubblica,;
- 2) di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Direttore del Personale, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato 2006;
- 3) di dare atto che la spesa di € 2.892.953,36 a cui devono sommarsi € 245.901,04 per Irap e € 723.238,34 circa per Oneri Contributivi per un totale di € 3.862.092,74 trova capienza nei competenti capitoli di bilancio;
- 4) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D. Lgs. n. 267/2000.

RELAZIONE

In data 21 febbraio 2007 si è tenuto un incontro tra la delegazione di parte sindacale e quella di parte pubblica nel quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo riguardante la costituzione e la destinazione del

Fondo Incentivi 2006. Il testo dell'accordo è allegato al presente atto e ne costituisce parte integrante.

E' stato acquisito il parere di congruità economica da parte del Collegio dei Revisori del Conto, qui allegato, come previsto dall'art. 4 del CCNL 2002/2005.

Il presente accordo prevede un Fondo Incentivi, costituito ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2002/2005, di € 2.892.953,36 a cui devono sommarsi € 245.901,04 per Irap e € 723.238,34 circa per Oneri Contributivi per un totale di € 3.862.092,74. Tale importo trova capienza nei competenti capitoli dell'intervento 1.

Sesto San Giovanni, 23 febbraio 2007

IL DIRETTORE DEL PERSONALE
Sergio Melzi

In data 21 febbraio 2007 tra la delegazione trattante di Parte Pubblica composta da:

Sergio Melzi Direttore del settore Personale e Relazioni Sindacali

Rossella Fiori Componente
Massimo Piamonte Componente
GianMauro Novaresi Componente

e la delegazione trattante di parte sindacale del Comune di Sesto San Giovanni composta da:

Aran Massimo
Bosisio Sonia
Barducci Marzia
Fiordi Claudio
Minervini Luisa
Panzani Graziella
Raffaelli Stefania
Salpietro Fabrizio
Scuderi Lidia
Sindaco Concetta
Sirigu Luisa
Settimio Sergio
Migliore Davide

CGIL Provinciale
Claudio Tosi

UIL – F.P.L. SANITA' – EE.LL. Provinciale
Vincenzo Ranieri
Alessandro Meneghelli

CSA – UNIONQUADRI
Enrico Piazza

CISL Provinciale
Gigliola Mariani

Viene sottoscritta la seguente ipotesi di accordo decentrato integrativo.

Art. 1 Relazioni Sindacali

1. Le parti concordano sulla necessità di consolidare la contrattazione integrativa come strumento di potenziamento e miglioramento della qualità dei servizi erogati, ponendo al centro della stessa il ruolo del lavoro in qualsiasi forma esso si sviluppi e dei diritti ad esso collegati.
2. Le parti convengono altresì che il sistema di relazioni sindacali deve essere orientato alla tutela individuale e collettiva dei lavoratori e delle lavoratrici, alla valorizzazione del loro lavoro e della loro professionalità, alla prevenzione dei conflitti, alla partecipazione dei lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi contrattuali e legislativi coniugandoli con gli obiettivi di politica amministrativa decisi dagli organi di governo dell'Ente.
3. Le parti convengono inoltre che per raggiungere tali obiettivi occorre rafforzare ed estendere le regole esistenti sottoscritte con il CCDI 1999 e porre le parti, nel rispetto dei rispettivi ruoli, nelle condizioni di negoziare soluzioni all'altezza dei compiti imposti dall'attuale situazione nazionale e locale che vede il sistema delle autonomie locali in profondo mutamento.
In questo quadro, come previsto dall'art. 25 del CCNL 1998/2001, potranno essere costituite commissioni bilaterali per l'approfondimento di specifiche problematiche, con il compito di raccogliere dati e formulare proposte in ordine ai medesimi temi.
4. Le parti concordano che in occasione della predisposizione annuale delle linee strategiche di bilancio previsionale, la Giunta Comunale informi e discuta con le R.S.U. e con le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori maggiormente rappresentative, degli obiettivi amministrativi fondamentali con particolare riferimento a quelli che avranno riflesso sul sistema di erogazione dei servizi pubblici locali.
5. A questo scopo e fatte salve le procedure di informazione, concertazione e contrattazione già previste dal CCNL vigente, l'Amministrazione Comunale si impegna a rafforzare gli strumenti di informazione e comunicazione anche attraverso istituzione di un tavolo di informazione preventiva e propedeutica alle sessioni sindacali previste e normate. Le parti confermano e ribadiscono che il Piano Triennale del fabbisogno di personale, documento fondamentale di indirizzo e di gestione delle politiche e della spese per le risorse umane dell'Ente, rientra a pieno titolo tra le materie oggetto di informazione.

6. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo quadriennio 2002/2005 si applica salvo disdetta di una delle parti, sino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

L'utilizzo delle risorse economiche sarà determinato annualmente come previsto dall'art. 5 c. 1 del CCNL 1998/2001.

Art. 2 Formazione

Le parti si impegnano ad avviare il confronto ed a definire un Programma triennale delle attività di formazione professionale entro il mese di marzo del corrente anno.

Art. 3 Pari Opportunità

Per pari opportunità si intendono tutte quelle condizioni che consentono uguali possibilità di inserimento e di sviluppo per uomini e donne nell'ambito lavorativo.

Le pari opportunità sono garantite dall'effettiva applicazione del principio di uguaglianza, in applicazione a quanto previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana, e la loro realizzazione deve attuarsi attraverso la rimozione di atti diretti o indiretti che costituiscono discriminazioni tra lavoratori e lavoratrici in ragione del loro sesso.

Le pari opportunità si realizzano nell'ambito dell'intero rapporto di lavoro con parità di trattamento nell'assunzione, nello sviluppo di carriera, nel trattamento economico e nella correttezza dei comportamenti.

Le parti confermano le politiche di Pari Opportunità già intrapresa dall'Amministrazione, e convengono di dare piena realizzazione alle azioni positive applicate al piano delle assunzioni, allo sviluppo delle carriere, alla presenza femminile nelle posizioni apicali, all'implemento di forme di flessibilità dell'orario di lavoro, all'applicazione delle varie forme di part time, sulla base delle specifiche richieste dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti prendono atto del piano delle azioni positive predisposto e approvato dall'Amministrazione per il triennio 2006/2008 e si impegnano a darne piena realizzazione.

Le parti si impegnano a promuovere azioni positive sui temi che ancora oggi possano costituire ostacolo alla realizzazione delle pari opportunità:

- aiuto alla scelta di maternità e paternità
- tutela della salute delle lavoratrici madri
- attenzione alle lavoratrici che rientrano al lavoro dopo una maternità
- conciliazione del carico di lavoro con il carico familiare
- sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici che si occupano della cura di familiari.

Si concorda di dare particolare attenzione al fenomeno delle molestie sessuali attraverso la diffusione del codice di condotta introdotto dal CCNL del 5.10.2001.

Per quanto riguarda le proposte di intervento si rinvia all'attività del Comitato Paritetico di cui al seguente art.5.

Art. 4 Mobbing

Per mobbing si intende una situazione di violenza morale o psichica attuata nei confronti del lavoratore da parte di superiori o colleghi.

Il mobbing è caratterizzato da:

- il ripetersi nel tempo di atti, atteggiamenti o comportamenti aggressivi, vessatori e denigratori
- il verificarsi di un danno alla salute psicofisica del lavoratore
- la creazione di una situazione ostativa al sereno svolgimento dell'attività lavorativa e professionale.

Non si ritiene che debbano rientrare nel fenomeno del mobbing situazioni di disagio che il lavoratore incontra nella propria vita lavorativa e che non abbiano tutte le caratteristiche sopraindicate; tali situazioni possono essere preventivamente affrontate attraverso interventi di counselling e di individuazione di alternative condivise con il dipendente.

Per prevenire il fenomeno del mobbing, le parti si impegnano:

- a dare ampia informazione a tutti i dipendenti
- a predisporre interventi formativi sui temi della comunicazione, delle relazioni e del benessere in ambito lavorativo
- a monitorare il fenomeno del mobbing attraverso report informativi filtrati, nel rispetto della tutela della privacy, che presentino i dati raccolti dall'attività di counselling, svolta dalle psicologhe del lavoro del Servizio Sviluppo Risorse Umane

Per quanto riguarda le proposte di intervento si rinvia all'attività del Comitato Paritetico di cui al seguente art.5.

Art. 5 Comitati Paritetici

Le parti convengono di istituire due Comitati Paritetici ai quali viene affidato il compito di formulare proposte per rimuovere tutte le situazioni di discriminazione del lavoratore e della lavoratrice, che impediscono la piena applicazione delle pari opportunità nell'ambito lavorativo.

In particolare un Comitato dovrà proporre azioni positive volte a prevenire e reprimere il fenomeno del mobbing e l'altro ad attuare le pari opportunità.

Composizione

I Comitati Paritetici sono composti da un esponente designato da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente CCDI, nonché da un uguale numero di rappresentanti designati dall'Amministrazione.

Compiti

I Comitati paritetici devono:

- raccogliere ed analizzare i dati significativi sul personale
- individuare le situazioni di rischio, o le cause già conclamate, che determinano fenomeni di mobbing e di discriminazioni dovute al genere
- approfondire le problematiche anche attraverso la consulenza di esperti
- formulare proposte di azioni positive da sottoporre al tavolo sindacale.

I Comitati Paritetici durano in carica quattro anni e si riuniscono, di regola, ogni tre mesi.

Nella prima seduta ogni Comitato nominerà al proprio interno il Presidente, il Vice Presidente e il Segretario e assegnerà i compiti e i ruoli necessari al proprio funzionamento.

Art. 6 Diversamente Abili

Viene data particolare attenzione alla presenza di personale diversamente abile all'interno dell'Amministrazione, anche attraverso la rimozione di ostacoli che possono comportare un aggravio delle difficoltà.

Le parti convengono di dare piena attuazione alla Convenzione stipulata con la Provincia di Milano nel 2002, contenente un piano di assunzioni programmate di persone diversamente abili.

Si concorda di favorire l'inserimento dei lavoratori diversamente abili nel contesto lavorativo mediante l'individuazione di figure di riferimento con funzioni di tutor e di seguire il percorso lavorativo attraverso colloqui periodici con le psicologhe del Servizio Sviluppo Risorse Umane.

Le parti concordano, inoltre, di ampliare l'intervento di ascolto e di aiuto anche ai lavoratori ai quali, nel corso della loro vita lavorativa, sia sopravvenuta una causa di disabilità.

Art. 7 Forme Flessibili di Lavoro

Part time

Si conferma l'utilizzo del part time all'interno dell'Amministrazione, in tutte le sue forme, secondo quanto già previsto nel CCDI 1998-2001.

Le parti concordano sull'utilità del part time come forma di flessibilità oraria per andare incontro alle esigenze espresse dai lavoratori e dalle lavoratrici, anche in funzione di una maggiore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time e viceversa saranno accolte nel rispetto dei Contratti Collettivi.

Telelavoro

Le parti convengono di adottare, nell'ambito delle forme flessibili del rapporto di lavoro, il telelavoro, nella forma del telelavoro domiciliare che consiste nella prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente.

Il ricorso al telelavoro avviene sulla base di un progetto specifico, proposto ed approvato dal dirigente del Settore interessato, nel quale dovranno essere indicati gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate, le modalità di effettuazione, le tipologie professionali ed eventualmente il numero dei dipendenti che si intende coinvolgere, nonché i tempi e le modalità di realizzazione.

Il telelavoro coinvolgerà lavoratori che si dichiarano disponibili, alle condizioni previste nel progetto, dando la priorità a coloro che già sono adibiti a mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste.

In caso di richieste superiori al numero delle posizioni di telelavoro disponibili verranno applicati i seguenti criteri di scelta, previsti dalla normativa vigente:

- 1) situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- 2) esigenze di cura di figli minori di 8 anni oppure esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi debitamente certificate;
- 3) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede lavorativa.

L'assegnazione a progetti di telelavoro è, comunque, subordinata alla verifica della conformità dell'ambiente di lavoro alle norme generali di prevenzione e sicurezza.

Prima dell'inizio dell'attività e ogni sei mesi il RSPP dell'Ente verifica le condizioni di lavoro e l'idoneità dell'ambiente di lavoro, concordando preventivamente con il lavoratore interessato i tempi e le modalità.

Per ciascun progetto sono concordati tra il dirigente del settore e il lavoratore interessato la frequenza dei rientri, nonché i periodi giornalieri in cui il lavoratore dovrà essere disponibile per comunicazioni di servizio.

Il lavoratore, assegnato ad un progetto di telelavoro può chiedere di essere reintegrato nella sede di lavoro non prima che sia trascorso un congruo periodo di tempo fissato nel progetto.

L'Amministrazione può revocare d'ufficio l'assegnazione di un lavoratore ad un progetto, dandone comunicazione al lavoratore almeno 10 giorni prima.

Le spese, l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro sono a carico dell'Ente.

Viene riconosciuta al lavoratore una somma forfetaria, indicata nel progetto, a titolo di rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

Eventuali brevi periodi di guasto delle apparecchiature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, non imputabili al lavoratore, sono considerati utili ai fini del completamento dell'orario di servizio. In caso di fermi prolungati (superiori a 3 giorni) il lavoratore rientrerà presso la sede lavorativa fino al ripristino delle apparecchiature.

I lavoratori assegnati a progetti di telelavoro hanno pari opportunità rispetto ai lavoratori che operano nella sede lavorativa, in merito a possibilità di carriera, partecipazione ad attività formative e di socializzazione, nonché all'attività sindacale.

Per quanto non previsto nel presente accordo si applicano le disposizioni della normativa vigente.

Art. 8 Definizione e destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e destinazione per l'anno 2006.

A) FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2006

	RIFERIMENTI	DESCRIZIONE	
Art. 31 c. 2 CCNL 2002/2005		<u>Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità comprensivo delle integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2</u>	1.811.334,28
Art. 4 c. 1 CCNL 2004/2005 (biennio parte economica)		<u>0,5% Monte salari 2003 (Euro 15.479.700,94)</u>	77.398,50
		<u>Totale Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (QUOTA A)</u>	1.888.732,78
Art. 31 c. 3 CCNL 2002/2005 Incrementi delle risorse decentrate		<u>Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, determinate nell'anno 2005</u>	
di cui			
	Art. 15 CCNL 1.4.99		
	C. 1 lettera d)		
		Somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 L.449/1997	-
	Art. 15 CCNL 1.4.99		
	C. 1 lettera e)		
		Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale art. 1, c. 57 L.	5.976,92

		662/1996 (anno 2005)	
	Art. 15 CCNL 1.4.99		
	C. 1 lettera K)		
		<i>Risorse destinate all'incentivazione da specifiche disposizioni di legge (L. 109/94)</i>	74.561,91
	Art. 15 CCNL 1.4.99		
	C. 1 lettera m)		
		Risparmi str 2005 di cui art. 14 comma 3 CCnl 99 su 221914,54	7.894,34
	Art. 15 CCNL 1.4.99		
	C. 2 e 4		
		Integrazione delle risorse di cui al c. 1 fino all' 1,2% MS 97	171.829,00
		Possono essere resi disponibili previo controllo interno delle effettive disponibilità di bilancio	
	Art. 15 CCNL 1.4.99		
	C. 5		
		1) Risorse relative al miglioramento dei servizi non correlate ad incrementi in dotazione organica	732.067,35
Art. 31 c. 5 CCNL 2002/2005 somme non spese fondo 2005			11.891,06
		TOTALE QUOTA (B)	1.004.220,58
		TOTALE FONDO (A+B)	2.892.953,36

Le parti convengono circa la seguente destinazione del fondo di cui alla lettera A):

B) DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2006

1) Produttività	835.888,70
2) Retribuzione di Posizione P.O.	408.286,60
3) Retribuzione di Risultato P.O.	102.071,65
4) Indennità tutte + art. 36 c. 2)	791.144,50
5) CRE nidi	41.000,00
6) Art. 36 c. 1	110.000,00
7) Progressioni Orizzontali	130.000,00
8) CRE nidi ausiliari CSE	10.000,00
9) Indennità di Comparto risorse art. 32 c. 1 CCNL 2002/2005	390.000,00
10) <i>Legge 109/94</i>	74.561,91
	2.892.953,36

C) Con riferimento al punto 1 della lettera B) , le parti convengono quanto segue:
L' importo destinato ai "Compensi per la produttività", in attuazione dell'art. 37 del CCNL 2002/2005 è incrementato di Euro 15.888,70 per un totale di Euro 835.888,70 da destinarsi al personale dipendente di cui all'art. 1 c. 1 del CCNL 2002/2005 1° biennio. Per quanto riguarda la valutazione delle prestazioni individuali e collettive, si applicheranno a valere sul 2006 i criteri attualmente vigenti.

D) Con riferimento al punto 2 della lettera B), le parti convengono di incrementare il fondo della retribuzione di Posizione delle Posizioni Organizzative di Euro 19.002,87. Tale incremento si riferisce alla annualizzazione di due posizioni ed alla prospettiva di "ripesatura" di una posizione; conseguentemente risulta incrementato anche l'importo di cui al punto 3 della lettera B).

E) Con riferimento al punto 4 della lettera B), le parti convengono di destinare un importo pari a Euro 791.144,50 per la retribuzione delle indennità; si concorda di riconoscere a decorrere dal **1° gennaio 2006** l'indennità Rischio per tutti i cuochi (centro cottura e asili nido) ed inoltre si concordano i seguenti incrementi:

- Indennità Assistenti Sociali da Euro 413,00 a Euro 1.301,30 (importo annuo);
- Indennità Disagio da Euro 0,57 a Euro 0,70 (quota oraria)

Tale indennità è riconosciuta anche al personale delle biblioteche decentrate (Biblioteca Marx e Biblioteca dei Ragazzi (Virgilio Canzi) ed alle educatrici di Piccoli e Grandi per il totale delle ore lavorate. Inoltre a decorrere dal 1° novembre 2006 ai dipendenti del servizio Informagiovani (decorrenza di modifica dell'orario di apertura al pubblico).

L' indennità è riconosciuta anche agli operai addetti alla manutenzione strade, segnaletica e verde pubblico limitatamente alle attività svolte all' esterno e agli archivisti del protocollo limitatamente alle ore di accesso all' archivio.

- Indennità art. 36 c. 2

Le parti confermano quanto indicato alla lettera e) del CCDI 2004 e concordano di riconoscere tale indennità anche al personale addetto alla formazione ed agli Operatori dei Servizi Bibliotecari.

F) Con riferimento al punto 6 della lettera B) si concorda di incrementare del 10% l'importo annuo relativo all'indennità art. 36 c. 1 CCNL 2002/2005 e di ridefinirlo nel seguente modo:

- Cat. D da Euro 1.183,00 a Euro 1.301,30
- Cat. C da Euro 513,00 a Euro 564,30
- Cat. B da Euro 308,00 a Euro 338,80

G) Con riferimento al punto 7 della lettera B) le parti convengono di confermare in Euro 130.000,00 l'importo destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali. Si confermano i criteri vigenti per la formazione delle graduatorie ovvero saranno utilizzati i punteggi derivanti dall'arricchimento professionale, dall'esperienza acquisita e dalla valutazione complessiva delle prestazioni individuali ottenuta nell'anno 2006.

Le parti convengono sull'opportunità di individuare un periodo di tempo utile per il raggiungimento di un livello di arricchimento professionale e di acquisizione di esperienza adeguati al riconoscimento della progressione orizzontale. Tale periodo di tempo è graduato tra le diverse categorie, in considerazione del differente contenuto professionale dei profili ad esse appartenenti. In particolare, le parti convengono che tale riferimento temporale sia di 1 anno per le categorie A, B e C e di 2 anni per la categoria D dalla data di decorrenza economica.

Le parti convengono altresì di stabilire un massimo di progressioni orizzontali del 35% per le categorie A e B e del 40% per la categoria C e del 30% per la categoria D sul numero dei dipendenti aventi diritto alla progressione.

H) Le attività di progettazione e realizzazione delle opere trovano riferimento nel programma triennale delle opere pubbliche e nei documenti di programmazione finanziaria, il Bilancio di previsione e il P.E.G.

L'importo indicato nel Fondo è destinato a retribuire esclusivamente le attività di cui all' art. 2 del vigente Regolamento approvato con deliberazione della G. C. n. 381 del 13.6.2000.

Con riferimento al punto 10 della lettera B) le parti prendono atto che l' art. 3 comma 29 della L. n. 350/2003 ha fissato nel 2%, degli importi a base di gara di un' opera o di un lavoro, il corrispettivo massimo degli incentivi per la progettazione e in conseguenza è modificato con l'entrata in vigore della suddetta legge l' art.3 del vigente Regolamento.

l) Le parti concordano che, a decorrere dal 1° gennaio 2007, siano apportate le modifiche al Sistema Valutativo relativo all'incentivazione della produttività individuale e collettiva come indicato nei seguenti articoli 9,10 e 11.

Art. 9 Incentivi alla produttività

L'Amministrazione, riconoscendo la valorizzazione delle risorse umane come un obiettivo strategico, individua negli incentivi alla produttività uno strumento per il raggiungimento di tale obiettivo. La valorizzazione delle risorse umane rappresenta infatti un passaggio necessario per motivare i lavoratori/lavoratrici dell'Ente e conseguentemente migliorare le prestazioni ed i servizi resi alla città.

Secondo quanto previsto dall'art. 37 c. 2 del CCNL 2002/2005 1° biennio l'erogazione di tali compensi avviene in base al livello di raggiungimento degli obiettivi a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati. Il processo di valutazione dell'Ente è fondato sullo schema "a cascata" e prevede tre momenti fondamentali:

- il momento iniziale della negoziazione e definizione degli obiettivi e dei risultati attesi;
- il momento del monitoraggio dello stato di avanzamento e dell'analisi degli scostamenti;
- il momento finale della verifica del raggiungimento degli obiettivi predefiniti formalmente e dell'esplicitazione della valutazione della prestazione.

Le parti convengono che la Direzione Generale garantisca il rispetto di questo processo valutativo.

Le parti confermano che la somma destinata a questa voce sia ripartita, in relazione agli obiettivi di settore indicati nel P.P.O. e nel P.E.G., tra le direzioni tenuto conto dei parametri di numero e di posizione economica dei dipendenti assegnati.

I criteri di accesso all'incentivo individuale sono:

1) al punteggio massimo pari a 72 corrisponderà la cifra massima percepibile , per i punteggi intermedi compresi tra 1 e 72 l'incentivo sarà determinato in proporzione al punteggio conseguito;

2) si individua in "1" il punteggio minimo per l' accesso all'incentivo; in conseguenza le schede di valutazione attualmente utilizzate saranno oggetto di modifica tecnica.

Infine le parti convengono che eventuali residui di budget, derivanti dall'attribuzione al dipendente di un punteggio inferiore a quello massimo

attribuibile, rimangano a disposizione della Direzione interessata per essere ripartiti proporzionalmente tra i dipendenti che hanno percepito il premio nello stesso anno.

Tale nuova procedura prevista al presente articolo ed al successivo articolo 10 è di carattere sperimentale e sarà oggetto di verifica congiunta da parte delle delegazioni trattanti nelle tre fasi sopra indicate.

Art. 10 Progettazione Settoriale/Intersettoriale

Le parti concordano che nella destinazione del fondo a partire dall'anno 2007 sia prevista una quota per la progettazione Settoriale/Intersettoriale.

Tale progettualità dovrà essere necessariamente approvata dalla Direzione Generale sentito il Comitato dei Direttori; il dirigente di riferimento del progetto potrà scegliere se utilizzare la stessa quota per tutti i partecipanti o se differenziarla per gruppi di lavoro, siano essi identificati con Servizi, Uffici o Gruppi di Progetto Interfunzionali. In ogni caso nel momento della definizione degli obiettivi sarà definito il ruolo atteso da ciascun partecipante distinguendo tra:

- Ruolo di Responsabile
- Ruolo di Coordinatore
- Ruolo di Contributore
- Ruolo di Partecipante

La certificazione del raggiungimento dell'obiettivo del progetto è affidata al Nucleo di Valutazione, la valutazione dell' apporto del partecipante viene definito dal dirigente di riferimento sentito il responsabile di progetto.

Art. 11 La gestione della progressione economica orizzontale – Criteri

1. Le parti concordano nel ridefinire i criteri per l'accesso alla progressione economica orizzontale in particolare di individuare nei seguenti due indicatori i macrocriteri per l'accesso alla progressione orizzontale:

Arricchimento professionale riferibile alle seguenti situazioni:

- a) temporanea sostituzione di colleghi appartenenti alla stessa categoria con diverso profilo professionale oppure con una specializzazione diversa nello stesso profilo e che quindi utilizzano un diverso insieme di competenze distintive pur appartenendo allo stesso profilo. La sostituzione deve essere formalizzata dal Dirigente;
- b) esercizio temporaneo di mansioni superiori formalizzato con incarico del Dirigente;
- c) ampliamento dei contenuti del lavoro e delle abilità richieste, conseguente a progetti di riorganizzazione o di cambiamento relativi al ruolo assegnato ma anche alle relazioni con clienti e/o fornitori del processo.
- d) realizzazione di innovazioni sul prodotto/servizio assegnato che siano significative per chi fruisce del risultato del lavoro, siano essi clienti interni od esterni convalidate a livello operativo;

- e) acquisizione di competenze, conoscenze, abilità, titoli di studio o certificazioni/abilitazioni relativi a prestazioni specialistiche presentati dal dipendente.

Esperienza acquisita nella posizione economica ricoperta, confermata da una continuità di valutazioni positive nel corso degli ultimi anni e da un'opportuna conoscenza del contesto. In particolare tale esperienza si può valutare attraverso i seguenti comportamenti organizzativi:

- a) progressivo miglioramento delle prestazioni professionali espresso attraverso la rapidità e l'affidabilità con cui si realizzano gli obiettivi assegnati.
- b) significativi contributi che elevano la qualità dei prodotti/servizi:
 - capacità di proporre nuove soluzioni che migliorano il processo di erogazione anche a partire dalla conoscenza dei rischi di errori e di disservizio più frequenti;
 - capacità di presidiare la raccolta e la gestione dei dati e di conoscere e/o costruire gli indicatori quali/quantitativi più efficaci;
 - capacità di trasferire le conoscenze relative al proprio ruolo nella relazione di servizio con i colleghi e con i clienti esterni, che si esprime nelle attività di orientamento della domanda e di consulenza;
- c) attività formalizzata di tutoring e di accompagnamento delle persone di nuovo inserimento;
- d) eventuale attività di formatore interno relativa alla diffusione delle competenze distintive acquisite, recepite e registrata nel Piano di formazione dell'Ente.

A ciascun indicatore, il valutatore potrà assegnare un valore da 0 a 10, con eventuale utilizzo di cifre decimali.

- 2. Le parti convengono sull'opportunità di individuare un periodo di tempo utile per il raggiungimento di un livello di arricchimento professionale e di acquisizione di esperienza adeguati al riconoscimento della progressione orizzontale. Tale periodo di tempo è graduato tra le diverse categorie, in considerazione del differente contenuto professionale dei profili ad esse appartenenti. In particolare, le parti convengono che tale riferimento temporale sia di 1 anno per le categorie A , B e C; 2 anni per le categoria D dalla data di decorrenza economica.
- 3. Si conferma la data di decorrenza della progressione orizzontale nel 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce.

Art. 12 Regolamento art. 18 legge 109/94

La delegazione di parte pubblica si impegna, entro l' anno in corso, a modificare il vigente regolamento in relazione alle modifiche di legge intervenute.

Le attività di progettazione e realizzazione delle opere trovano riferimento nel programma triennale delle opere pubbliche e nei documenti di programmazione finanziaria: Bilancio di previsione e P.E.G..

Resta inteso che l'importo previsionale destinato all'incentivazione potrà subire modifiche in diminuzione o in aumento in relazione ad aggiornamenti e/o integrazioni che dovessero intervenire in corso d'anno.

Art. 13 Stabilizzazione del Personale a Termine

Lo sviluppo qualitativo e quantitativo dei servizi comunali di questi ultimi anni è stato sostenuto anche da personale con rapporto di lavoro a termine, l'apporto di tale personale è valutato positivamente nel suo complesso, quindi in considerazione delle opportunità date dalla Legge finanziaria 2007 l'Amministrazione Comunale si impegna ad operare un piano di stabilizzazione di detto personale.

In particolare l'Amministrazione comunale si impegna a convertire, entro l'anno 2007, tutti i contratti di formazione e lavoro, attualmente in essere, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Si impegna, altresì, a stabilizzare, nei limiti dei posti disponibili in organico, il personale non dirigenziale in servizio o che ha prestato servizio a tempo determinato in possesso dei requisiti indicati nell'art.1 comma 558 della Legge 296/2006 (Finanziaria 2007), stabilendo che il personale assunto mediante procedure selettive sarà direttamente assunto a tempo indeterminato.

Per il personale non assunto mediante procedure selettive si procederà alla stabilizzazione mediante l'espletamento di prove selettive riservate.

L'Amministrazione Comunale si impegna, infine, a riservare, nei concorsi per assunzioni a tempo determinato, banditi nel triennio 2007-2009, una quota pari al 60% del totale dei posti programmati a soggetti con cui sono stati stipulati contratti di collaborazione coordinata e continuativa che abbiano i requisiti stabiliti nella Legge Finanziaria 2007.

Art. 14 Progressione verticale

In relazione alla intervenuta riqualificazione dei servizi comunali di riferimento e al conseguente maggiore apporto professionale che verrà richiesto, l'Amministrazione Comunale si impegna a prevedere entro l'anno 2007 selezioni interne per progressioni verticali per l'inquadramento nella categoria B dei dipendenti appartenenti alla categoria A.

Fondo 2007

In riferimento al potenziamento dei servizi, ai processi di riorganizzazione e all'incremento della dotazione organica conseguente anche alla stabilizzazione del personale a termine, l'Amministrazione Comunale si impegna a stanziare per il

fondo 2007 un importo pari a Euro 105.000,00 da destinare almeno per Euro 15.000,00 alla progettazione Settoriale/Intersettoriale di cui al precedente art. 10.

L'Amministrazione comunale provvederà ad adottare gli atti necessari ad istituire una nuova posizione organizzativa relativa al Responsabile del servizio prevenzione e protezione a decorrere dal 1 Gennaio 2007; si da atto che in ogni caso ciò non comporterà aumento del fondo relativo alla retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative.

Le parti si impegnano a definire, entro il prossimo mese di marzo, la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2007.