



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

Contratto Decentrato Integrativo

2004/2005



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

INDICE

		Pag.
Premessa		
CAPO I	DISPOSIZIONI GENERALI	
Art. 1	Regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi pubblici essenziali: servizi interessati e contingenti minimi.	
Art. 2	Procedure di attivazione dei contingenti minimi e modalità di effettuazione degli scioperi.	
Art. 3	Composizione della delegazione trattante di parte pubblica.	
CAPO II	DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI	
Art. 4	Modalità di svolgimento delle assemblee.	
Art. 5	Libertà sindacali.	
CAPO III	RELAZIONI SINDACALI	
Art. 6	Strumenti	
Art. 7	Contrattazione decentrata integrativa.	
Art. 8	Concertazione.	
Art. 9	Informazione.	
CAPO IV	RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 10	Politiche generali in materia di orario di lavoro.	
Art. 11	Gestione del lavoro straordinario.	
Art. 12	Formazione professionale.	
CAPO V	RISORSE E PRODUTTIVITA'	
Art. 13	Costituzione del fondo per il trattamento accessorio	
Art. 14	Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane.	
Art. 15	Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.	
Art. 16	Criteri per l'incentivazione della produttività.	
Art. 17	Norme di rinvio.	

ALLEGATI

Allegato A	Costituzione del fondo anni 2003-2004
Allegato B	Destinazione del fondo anno 2004



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2004/2005

L'anno ____ il giorno ____ del mese di _____ alle ore _____, presso l'Amministrazione comunale di Busto Garolfo

Per la parte pubblica:

- ***Il Direttore Generale – Presidente***
- Il Sindaco o suo delegato
- I Responsabili d' Area

Per la parte sindacale:

RSU

Organizzazioni territoriali

Si è riunita la sopra descritta delegazione trattante per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa, definendo quanto segue:

Premessa

Il presente accordo, stipulato ai sensi dei C.C.N.L. per il quadriennio 2002/2005, regola e disciplina tutti gli istituti contrattuali a carattere normativo ed economico al fine di rendere più efficace l'azione amministrativa nello spirito e secondo i principi dettati dal D. Lgs.165/2001.

Gli obiettivi che si intendono perseguire sono:

1. Accrescere l'efficienza dei Servizi anche attraverso una gestione flessibile ed economica del personale mediante la programmazione e l'individuazione di criteri organizzativi in linea con i principi di integrazione europea.
2. Razionalizzare e semplificare il lavoro mediante la predisposizione di idonei strumenti operativi atti a rendere più concreto ed efficace il rapporto con il cittadino e più equilibrato il rapporto tra i costi e i benefici dei singoli servizi.
3. Attivare un sistema di corrette relazioni sindacali al fine di coinvolgere i lavoratori nel processo innovativo di trasformazione del rapporto di lavoro da pubblico a privato. Al riguardo, l'Amministrazione comunale e le parti sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano ad attuare i principi nello stesso contenuti.

Pertanto, acclarata la volontà di perseguire i sopra elencati obiettivi, nel rispetto dei ruoli e dei reciproci interessi peculiari, le parti stipulano il seguente accordo decentrato.



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi pubblici essenziali: servizi interessati e contingenti minimi

Le parti convengono di confermare l'individuazione dei servizi interessati e dei contingenti minimi richiesti, già operata dalle delegazioni trattanti in sede di stipulazione del CDI 1999/2001, e nel rispetto *dell'accordo quadro siglato tra ARAN e OO.SS. in data 19/9/2002*,

I servizi minimi da assicurare in caso di sciopero ed i relativi contingenti di personale sono pertanto i seguenti:

- | | |
|---|------------|
| a) Erogazione stipendi: | n. 1 unità |
| b) Nascite, decessi e servizio elettorale: | n. 1 unità |
| c) Pronto intervento Polizia Locale | n. 2 unità |
| d) Servizi cimiteriali ed ufficio tecnico
per pronto intervento acqua
(1 coordinatore incaricato e due operai): | n.3 unità |

Art.2 Procedure di attivazione dei contingenti minimi e modalità di effettuazione degli scioperi

Le procedure da seguire in caso di sciopero sono regolamentate come segue:

- i Responsabili dei Servizi in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5[^] giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- durante lo sciopero i Responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne danno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento al sopra citato accordo quadro ed alla legge n.83/2000.

Art.3 Composizione della delegazione trattante di parte pubblica



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

La delegazione trattante di parte pubblica è stata costituita, con deliberazione di Giunta comunale n. 160 del 03.05.1999, nel modo seguente:

- Direttore Generale o Segretario Generale – Presidente
- Sindaco o suo delegato
- Responsabili dei Servizi, titolari di posizione organizzativa, interessati alla contrattazione

Parte sindacale:

per la R.S.U.

per le OO.SS. territoriali:

Della delegazione trattante di parte pubblica fanno parte, di volta in volta, i Responsabili dei Servizi interessati alla contrattazione.

I dipendenti eletti quali componenti della RSU non potranno far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

CAPO II DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

Art.4 Modalità di svolgimento delle assemblee

La Rappresentanza sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e del presente contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.

L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.

Art.5 Libertà sindacali

I diritti a disporre di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazioni ai dipendenti sono estesi alla Rappresentanza Sindacale Unitaria che potrà esercitare tali diritti di concerto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

CAPO III RELAZIONI SINDACALI



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

Art.6 Strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- a) contrattazione decentrata integrativa
- b) concertazione
- c) informazione

Art.7 Contrattazione decentrata integrativa

Vengono assicurati gli spazi di contrattazione decentrata integrativa per le materie previste dai CCNL.

Per ogni incontro deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti le delegazioni trattanti.

Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. Criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane.
2. Criteri per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi.
3. Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:
 - attività disagiate svolte dal personale appartenente alle categorie A, B, C;
 - turni, reperibilità, mensa, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo;
 - specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B e C;
 - specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alla categoria D non inserito nell'area delle posizioni organizzative,
 - specifiche attività previste dalla normativa vigente.
4. Pari opportunità.
5. Integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria.
6. Criteri per la costituzione del fondo per la progressione economica.
7. Programmi delle attività formative.
8. Linee d'indirizzo e criteri per:
 - il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - le facilitazioni per i disabili.
9. Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni:
 - organizzative;
 - tecnologiche;
 - della domanda di servizi.
10. Criteri generali per le politiche di orario di lavoro;
11. Ogni altra materia assegnata alla contrattazione decentrata integrativa dalla contrattazione nazionale.

Art.8 Concertazione

Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

1. Articolazione dell'orario di servizio.
 2. Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di:
 - trasferimento di attività;
 - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni.
 3. Andamento dei processi occupazionali.
 4. Criteri generali per la mobilità interna.
 5. Criteri generali per:
 - svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie;
 - valutazione delle posizioni organizzative e loro graduazione;
 - metodologia permanente di valutazione;
 - individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla categoria;
 - individuazione di nuovi profili professionali;
 6. Ogni altra materia assegnata alla concertazione decentrata integrativa dalla contrattazione nazionale.
-

La concertazione è richiesta in forma scritta dai soggetti sindacali entro 10 giorni dal ricevimento dell'informazione. ***Il termine è ridotto a 5 giorni nei casi di urgenza la cui giustificazione dev'essere specificata nell'atto di informazione preventiva.***

Inizia entro il 4° giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione.

Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta.

Sull'esito della concertazione si redige un apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Art.9 Informazione

L'informazione è preventiva su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa.

L'informazione è successiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- rapporto di lavoro;
- organizzazione degli uffici;
- gestione complessiva delle risorse umane.

Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano almeno una volta l'anno su:

- linee per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione;
- materie previste dal d.lgs.626/94 e dal d.lgs.165/2001.

CAPO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art.10 Politiche generali in materia di orario di lavoro



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

L'orario di lavoro è articolato, in termini di flessibilità, turnazione e frazionamento, in modo da garantire la migliore efficienza e produttività e la più efficace erogazione dei servizi a favore degli utenti. Possono essere utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, anche coesistenti, quali l'orario flessibile, l'orario plurisettimanale, la turnazione.

La definizione dell'orario di lavoro spetta ai Responsabili di Area; l'orario di lavoro è sempre funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

L'orario di lavoro del personale appartenente alle diverse aree funzionali, in relazione alle esigenze di servizio, può essere articolato in settimane di 5 o di 6 giorni lavorativi, anche nelle ore pomeridiane; nelle settimane di 5 giorni lavorativi il secondo giorno non lavorativo, oltre la domenica, dovrà di norma coincidere con il sabato, salvo eccezioni giustificate da comprovate esigenze di servizio.

Agli effetti delle ferie, la giornata con orario continuato è valutata come quella con orario frazionato. Assenze dal lavoro per ferie, limitate al mattino o al pomeriggio di una giornata con orario frazionato, sono valutate mezza giornata.

La presenza in servizio e l'orario di lavoro di tutto il personale vengono rilevate tramite un sistema informatizzato.

Deroghe ai criteri di articolazione dell'orario di lavoro definiti in via ordinaria sono consentite in relazione a particolari articolazioni dell'orario di servizio nel periodo estivo.

Art.11 Gestione del lavoro straordinario

Dall'1.1.99 le risorse per lo straordinario non possono essere superiori a quelle già destinate nel 1998, ridotte della quota riferita al personale della categoria D titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art.15, comma 1, lett. a del CCNL 01.04.99.

A partire dall'anno 2000 si è operata una riduzione del 3% del relativo fondo alimentando con il risparmio, in via prioritaria, il nuovo sistema di classificazione del personale.

Il limite massimo individuale annuo è determinato in 180 ore.

Non rientrano nel predetto limite le ore di straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali di cui all'art.39 del CCL 14/9/2000.

Per l'anno 2004, in attesa di determinazioni in merito alla gestione del lavoro straordinario, da adottarsi in sede di contrattazione decentrata, si è provveduto ad autorizzare, per ciascun centro di responsabilità, lo straordinario autorizzato lo scorso anno.

Le parti concordano di confermare l'importo dei budget, suddivisi per centri di responsabilità, già determinati per lo scorso anno, al fine di remunerare le prestazioni straordinarie.

Le parti concordano di riunirsi quadrimestralmente per il monitoraggio del ricorso al lavoro straordinario, dando atto che la presente contrattazione è da intendersi quale primo dei tre incontri annuali. Si dà infine atto che lo straordinario dev'essere ogni volta previamente autorizzato ed effettuato per far fronte ad esigenze di carattere straordinario.

Art.12 Formazione professionale

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico - professionale e quello gestionale - comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

L'Ente investe annualmente per la formazione almeno l'1% del costo del personale, esclusi gli oneri riflessi. I fondi non spesi nel corso dell'anno di riferimento sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo *per la medesima finalità*.

CAPO V RISORSE E PRODUTTIVITA

Art13 Costituzione del fondo per il trattamento accessorio, parti fissa e variabile

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane è finanziato nel rispetto degli artt.31 e 32 del CCNL 2002/2005, distinguendo tra parte fissa e variabile.

La quantificazione del fondo, relativa agli anni 2003 e 2004, si evince dal prospetto allegato A al presente accordo (sarà consegnato in contrattazione).

Art.14 Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

Sulla base dei criteri di seguito specificati il fondo viene ripartito ai sensi dell'art.17 del CCNL 1998/2001 e degli artt.33, 34, 35 e 36 del CCNL 2002/2005 nel seguente modo:

a) organizzazione del lavoro:

- disagio;
- turni, reperibilità, rischio;
- compensazione esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
 - b) indennità di comparto (per la quota parte dall'1/1/2003 e dal 31/12/2003);*
 - c) progressione economica orizzontale (finanziata con la parte fissa del fondo);*
 - d) produttività e miglioramento dei servizi.*

La ripartizione del fondo per l'anno 2004 tra le suddette voci si evince dal prospetto di cui all'allegato B al presente accordo.

Organizzazione del lavoro

- **REPERIBILITA'**: *il personale tenuto a garantire la reperibilità è individuato dai Responsabili d'Area, nella misura stabilita dall'art.23 del CCNL 14/9/2000*
- **TURNO** nella misura stabilita *dall'art.22 del CCNL 14/9/2000*
- **DISAGIO**: tale indennità spetta al personale che operi rispettivamente: 1) in attività prestate il sabato, qualora il personale stesso non effettui prestazioni lavorative in turno, per un'indennità pari a **€ 15,49 settimanali** (limitatamente alla settimana in cui ha luogo la prestazione lavorativa nella giornata di sabato); 2) in attività che prevedano, in circostanze particolari, un'articolazione non ordinaria, ma occasionale, dell'orario di lavoro, fatto salvo l'eventuale diritto al riposo compensativo (pattuglie serali, servizi domenicali, ecc.). L'indennità corrisposta è pari a **€ 20,66 settimanali** (limitatamente alla settimana in cui ha luogo la modifica occasionale dell'orario lavorativo); 3) in attività del servizio tecnico – manutentivo che comportino un'esposizione diretta e continua ad agenti microclimatici.
- L'indennità viene determinata in **€ 10,33 mensili**
- **RISCHIO** *nella misura stabilita dall'art.37 del CCNL 14/9/2000, da riconoscersi per le seguenti fattispecie, già individuate con atti deliberativi precedenti:*



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

- *compiti che comportano esposizione diretta e continua con catrame e bitume;*
- *lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;*
- *attività di necroforo.*

- **COMPENSAZIONE ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**: tale indennità viene attribuita:

1. al personale di categoria D che non sia titolare di posizione organizzativa e di categoria C qualora sia vacante, all'interno del servizio, il posto di categoria D, per un importo pari a € **1.032,91** annui pro – capite;
2. *al personale di categoria B, C e D per compensare specifiche responsabilità attribuite dagli Enti con atto formale, derivanti dalle qualifiche di:*
 - *ufficiale di stato civile e d'anagrafe, ufficiale elettorale*
 - *responsabile dei tributi*
3. *agli archivisti informatici, addetti URP, formatori professionali, qualora siano stati loro affidati compiti di responsabilità, messi notificatori con compiti di ufficiale giudiziario, personale addetto alla protezione civile con specifiche responsabilità.*

Per le figure di cui ai punti 2 e 3 l'importo annuo erogato (proporzionato al tempo di lavoro, pieno o parziale) è pari ad €:

€ 100,00 per ciascuna delle funzioni di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale;

€ 200,00 per la funzione di responsabile dei tributi;

€ 200,00 per le funzioni di cui al punto 3.

Art.15 Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

Le parti convengono di indicare nella seguente tabella, elaborata nel rispetto dell'art.5 del CCNL 31.03.99 e dell'art.35 del CCNL 2002/2005, i criteri a cui fare riferimento e la loro pesatura per la progressione orizzontale; successivamente vengono riportate le definizioni dei criteri stessi e le modalità di attribuzione dei punteggi:

Categoria e posizione economica	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale e formazione	Valutazione della prestazione
A1 – A2	5	3	2
A2 – A3	5	3	2
A3 – A4	5	3	2
A4 – A5	5	3	2
B1 – B2	3	4	3
B2 – B3	//	6	4
B3 – B4	3	4	3
B4 – B5	//	6	4
B5 – B6	//	5	5 *
B6 – B7	//	5	5 *
C1 – C2	3	4	3
C2 – C3	//	6	4
C3 – C4	//	5	5 *
C4 – C5	//	5	5 *



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

D1 – D2	//	4	6 *
D2 – D3	//	4	6 *
D3 – D4	//	4	6 *
D4 – D5	//	4	6 *
D5 – D6	//	4	6 *

*: la valutazione della prestazione viene riferita anche al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, alle capacità di adattamento e alla flessibilità, all'iniziativa e capacità personale nel proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Prerequisiti di ammissione alla selezione per la progressione orizzontale

Fatta salva la disponibilità di risorse economiche, alla prima progressione in categoria vengono ammessi i dipendenti che, al 31/12 di ciascun anno, hanno almeno due anni di servizio prestato nella categoria economica iniziale (elevati a 3 per la categoria D).

Il personale trasferito da altro Ente dovrà aver maturato almeno un anno (dei due o tre richiesti per il primo passaggio) presso il Comune di Busto Garolfo.

Definizione delle modalità d'attribuzione dell'esperienza acquisita all'interno dell'Ente:

- il servizio prestato nella medesima categoria viene valutato 0.50 per anno;
- il servizio prestato nelle categorie inferiori viene valutato 0.25 per anno.

Definizione delle modalità per l'attribuzione dell'arricchimento professionale e della formazione:

per arricchimento professionale e formazione si intende:

- l'aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale, o aver svolto mansioni di categoria superiore sempre in sostituzione di colleghi assenti;
- l'aver espletato attività di coordinamento di unità operative o di squadre operaie;
- l'aver attivato progetti di riorganizzazione di uffici/servizi accompagnati da addestramento del personale in fase operativa
- l'aver espletato corsi di formazione attinenti alle mansioni svolte. Vengono altresì considerati i titoli di studio o corsi di specializzazione individuali, che abbiano attinenza con la professionalità ricoperta.

L'attribuzione dei punteggi relativi al presente criterio viene graduata nel modo seguente, in relazione alla valutazione effettuata dall'organo competente:

Valutazione di "ottimo": viene attribuito il punteggio massimo previsto per la posizione economica d'appartenenza del valutato;

Valutazione di "buono": viene attribuito un punteggio pari alla metà del punteggio massimo previsto per la posizione economica d'appartenenza del valutato;

Valutazione di "scarso": non viene attribuito alcun punteggio.

Definizione delle modalità per l'attribuzione della valutazione delle prestazioni:

L'attribuzione dei punteggi relativi al presente criterio viene graduata nel modo seguente, in relazione alla valutazione effettuata dall'organo competente:



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

Valutazione di “ottimo”: viene attribuito il punteggio massimo previsto per la posizione economica d'appartenenza del valutato;

Valutazione di “buono”: viene attribuito un punteggio pari alla metà del punteggio massimo previsto per la posizione economica d'appartenenza del valutato;

Valutazione di “scarso”: non viene attribuito alcun punteggio.

La valutazione e l'attribuzione dei relativi punteggi viene effettuata, per i criteri “arricchimento professionale e formazione” e “valutazione della prestazione”, dai Responsabili dei Servizi, titolari di posizione organizzativa, limitatamente al personale inserito nella propria struttura. Al Segretario generale – Direttore generale spetta invece la valutazione dei suddetti Responsabili, nonché la valutazione, unitamente ai Responsabili dei Servizi, del personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa.

Ulteriori passaggi in progressione orizzontale saranno consentiti decorsi non meno di 24 mesi dal precedente, con valutazione comunque non inferiore a 8/10.

Verranno altresì utilizzate per la progressione orizzontale le somme che si renderanno disponibili a seguito di passaggi in categoria superiore di soggetti vincitori di selezione per la progressione verticale, **ovvero di dimissioni, a qualunque titolo, del personale dipendente.**

Al fine della predisposizione delle graduatorie per la progressione orizzontale verrà preventivamente divulgato apposito avviso ai dipendenti, nel quale verranno indicati i titoli ed i servizi valutabili e l'eventuale modello di curriculum, nonché la data entro la quale dovrà essere presentata la domanda e la documentazione necessaria.

Una volta formate le graduatorie per ogni categoria **giuridica** (A, B1, B3, C, D1, D3), verranno effettuati passaggi in sequenza, dalla categoria più bassa alla più elevata, attribuendo la progressione al primo classificato in graduatoria di ciascuna categoria, poi al secondo classificato e così via, sino ad esaurimento delle risorse previste nell'anno di riferimento per la progressione orizzontale.

Non verranno considerati utilmente collocati in graduatoria ai fini del conseguimento della **prima** progressione orizzontale i dipendenti con punteggio globale inferiore a 6/10. Non verranno altresì considerati utilmente collocati ai fini del conseguimento **delle ulteriori** progressioni orizzontali i dipendenti con punteggio globale inferiore a 8/10.

Le graduatorie, così formate, verranno rese pubbliche con l'indicazione del termine entro il quale potrà essere presentato eventuale ricorso interno al nucleo di valutazione del personale e di controllo strategico.

Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento e presentare il suddetto ricorso interno.

Il nucleo di valutazione avrà 15 giorni di tempo per esaminare i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Art.16 Criteri per l'incentivazione della produttività

L'incentivazione della produttività è collegata all'attivazione di piani di lavoro che costituiscono sviluppi degli obiettivi definiti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Dagli obiettivi di PEG più significativi, oltreché da altri rilevanti obiettivi assegnati in corso d'anno dall'Amministrazione comunale, i Responsabili dei Servizi fanno discendere piani di lavoro



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

dettagliati, che coinvolgano il personale dipendente, possibilmente con criteri di rotazione, qualora il piano non coinvolga la globalità del personale appartenente al centro di responsabilità. Tali piani vengono sottoposti all'approvazione della Giunta comunale,

Procedimento di assegnazione delle risorse

La ripartizione tra i centri di responsabilità della quota del fondo destinata all'incentivazione della produttività viene effettuata suddividendo la somma a disposizione tra i centri di responsabilità individuati nell'Ente (attualmente in n. di 6), in proporzione alla quota parte del monte retribuzioni di ciascun centro rispetto al monte retribuzioni globale dell'Ente.

Procedimento di distribuzione delle risorse

Il nucleo di valutazione del personale e di controllo strategico valuterà il raggiungimento degli obiettivi contenuti nei piani di lavoro costituenti sviluppo degli obiettivi di PEG più significativi o originatisi in corso d'anno a causa di esigenze contingenti.

Il nucleo comunicherà ai Responsabili dei Servizi il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nei piani di lavoro, determinando la quota spettante a ciascun centro di responsabilità, rispetto a quella inizialmente assegnata al piano.

Il budget del piano di lavoro, così determinato, viene ripartito tenendo conto dei seguenti elementi:

effettiva presenza in servizio del personale assegnato;

categoria d'appartenenza del personale assegnato, utilizzando i seguenti quattro parametri:

- 100 categoria A
- 110 categoria B
- 125 categoria C
- 145 categoria D;

valutazione del personale assegnato da parte del Responsabile del Servizio.

Al fine di ripartire il budget di piano tra il personale assegnato, il Responsabile dei Servizi provvederà alla compilazione, per tutti i dipendenti interessati, di apposite schede, elaborate tenendo conto di quanto segue:

- 1. Rilevazione dell'effettiva presenza in servizio.
- 2. Rilevazione della categoria d'appartenenza.
- 3. Valutazione di un insieme di elementi quali i risultati conseguiti, l'impegno profuso, la capacità d'iniziativa ed il rispetto dei tempi. La valutazione avverrà con l'attribuzione di un punteggio da 0 a 10, considerando le valutazioni inferiori a 5 non utili ai fini dell'attribuzione dell'incentivo.

Art.17 Norme di rinvio

Le parti rinviano, per tutto quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo, ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni – Autonomie Locali, al



COMUNE BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

d.lgs.165/2001 ed alle altre disposizioni di legge vigenti in materia, nonché ai regolamenti interni all'Ente.

Il presente contratto viene sottoscritto dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, successivamente all'avvenuto controllo della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio ed alla loro certificazione da parte del Collegio dei Revisori, e alla formale autorizzazione ottenuta dalla Giunta comunale, con deliberazione n. del ,a norma dell'art.5, III comma, del C.C.N.L.1998/2001, così come sostituito dall'art.4, III comma, del C.C.N.L. 2002/2005 del personale del comparto Regioni – Autonomie locali.

Letto, confermato, sottoscritto.

Busto Garolfo,

Le parti