



**COMUNE
DI
AREZZO**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI AREZZO
PER L'ANNUALITA' 2007**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'ANNO 2007**

Il giorno 7 aprile 2008 nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 CCNL 1° aprile 1999 nelle persone di:

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante	Dott.ssa Silvana Chianucci
Componenti della delegazione trattante	Dott.ssa Anna Guiducci

Autorizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato con delibera G.C. n. 251 del 4 aprile 2008 immediatamente esecutiva.

Per la RSU

Barboni Claudio
Buricchi Fabio
Caneschi Franca
Conti Sergio
Crestini Fernando
Ferri Stefano
Frondaroli Davide
Giusti Antonietta
Mannozi Pier Luigi
Paceschi Mirco
Petri Maria Grazia
Rossi Maurizio
Rusconi Pietro
Teci Rolando
Ugolini Lucia

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL	Torzini Gianfranco
CISL	Brizzi Patrizia
DICCAP	Paceschi Mirco - Prestigiacomio
UIL	Baroncini Vittorio
CSA	Lisi Patrizia

sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Arezzo relativo al fondo per le risorse decentrate per l'anno 2007.

Art. 1 - Risorse decentrate – Costituzione del fondo per il 2007 e destinazione delle risorse.

Le risorse decentrate determinate ex art. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004, sono stabilite, per l'anno 2007, giusto provvedimento dirigenziale n. 324 del 23.1.2008 ammontano complessivamente a Euro 4.030.104,74 comprensivo del fondo per le progressioni orizzontali e del fondo per le posizioni organizzative.

Il fondo per l'indennità di turno, rischio, reperibilità, orari notturni, festivi, festivi notturni è quantificato sulla base di una stima effettuata su quanto erogato a tale titolo nello scorso anno, considerata altresì la maggiorazione spettante per il lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale ex art. 24 ccnl vigente.

Il Fondo per attività particolarmente disagiate e per specifiche responsabilità è stato quantificato sulla base dei criteri previsti dal contratto decentrato integrativo per l'anno 2005 come integrato dal presente contratto.

Il fondo per le posizioni organizzative è stato quantificato sulla base del numero esistente presso l'Ente di posizioni organizzative, in relazione agli importi percepiti a titolo di retribuzione di posizione e di risultato.

L'indennità per il personale insegnante che grava sul fondo per le risorse decentrate è stata quantificata, secondo gli importi previsti dal contratto nazionale, sulla base del numero delle insegnanti in servizio alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di contratto.

L'indennità di comparto è stata quantificata attraverso una stima degli importi previsti a regime dal CCNL del 22.1.2004 per il numero del personale in servizio nelle varie categorie.

La parti, nel prendere atto che le risorse stabili disponibili per l'anno 2007 presentano al necessaria capienza, concordano nel destinare una somma pari a circa 260.000 Euro a progressioni economiche orizzontali da attuarsi, nell'ambito delle risorse destinate a tali finalità, ad un contingente di personale compatibile con le risorse stanziare.

Art. 2 – Indennità di rischio

Le parti individuano i seguenti fattori di rischio pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale alla cui esposizione continua e diretta, nell'esercizio delle prestazioni lavorative, è connessa l'erogazione dell'indennità di rischio nella misura prevista dai vigenti contratti di lavoro.

L'individuazione concerne i seguenti rischi lavorativi:

Rischio	prestazioni di lavoro	Modalità
movimentazione manuale dei carichi	- Attività didattica e cura e assistenza dei bambini negli asili nido e scuole comunali infanzia - attività di manutenzione di beni di proprietà comunale	Come da attestazione del dirigente competente

Rumore superiore ai limiti previsti dalla normativa	- attività di manutenzione di beni di proprietà comunale	Come da attestazione del dirigente competente
rischio chimico per esposizione a benzene, piombo, ossido di carbonio, ozono, pm10.	Attività di vigilanza per gli operatori di p.m.	Come da attestazione del dirigente competente

Viene fatta salva la previsione delle tipologie di rischio già contemplate dall'allegato A) d.p.r. 347
Relativamente a:

- Rischio per esercizio di trasporto con mezzi con automezzi e scuolabus
- rischio per manutenzione stradale e segnaletica
- rischio per cucine di grandi dimensioni

La presente disciplina decorre dal 1 gennaio 2007

Art. 3 – Indennità di responsabilità

Le fattispecie che danno titolo all'erogazione dell'indennità di responsabilità vengono integrate con la seguente ulteriore previsione:

- responsabilità di processi lavorativi complessi che comportino responsabilità di programmazione e controllo di risultati.

L'attribuzione di responsabilità sulla base di tali criteri è consentita solo nell'ambito delle risorse già utilizzate da ciascun direttore apicale nell'organizzazione del lavoro antecedente alla modifica organizzativa del 1 settembre 2007.

Art. 4 – Compensi per produttività

Ferme restando le previsioni del contratto decentrato 2004-2008, le parti concordano di determinare la **Quota A** come segue:

- per il personale che non ha beneficiato delle progressioni orizzontali 2005/2006/2007 e per la posizione B7- Euro 1400
- per le altre posizioni economiche – Euro 1000
- per il personale di cat. D2 che ha beneficiato della progressione orizzontale nel 2006 e nel presente contratto euro 200
- per i nuovi assunti nella prima posizione economica in qualsiasi categoria – Euro 1400

Per il personale a tempo determinato, la quota A viene stabilita in Euro 1000. Tale quota viene erogata al personale a tempo determinato con rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi nell'arco dell'anno solare ed è rapportata al periodo di tempo lavorato.

Gli incentivi erogati a titolo di quota A verranno corrisposti ai dipendenti sulla base della certificazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi predeterminati per l'anno 2007,

individuando il livello di miglioramento quali quantitativo dei servizi dell'Ente in una percentuale minima di raggiungimento complessivo di tali obiettivi pari a 2/3.

L'erogazione della quota A viene prevista entro il mese di aprile di ciascun anno.

La **Quota B** viene complessivamente quantificata in una somma pari alla produttività complessiva che residua dopo l'erogazione della quota A.

La quota B verrà erogata a seguito della valutazione del concorso individuale del dipendente nel raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio presso il quale lo stesso risulta assegnato. La valutazione verrà effettuata secondo la scheda allegata al contratto 2005 e sulla base dei seguenti criteri:

- la quota di produttività verrà erogata solo in presenza di una valutazione dei dipendenti in fascia B,
- verrà tenuto conto anche del livello di partecipazione del singolo dipendente ai vari obiettivi come specificati nel peg dell'anno di riferimento, tenendo altresì presente il complesso dell'attività ordinariamente svolta e dei carichi di lavoro, anche se non ricompresi nel Peg.

La valutazione del risultato delle posizioni organizzative verrà effettuata, dal direttore centrale, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi del Peg dell'ufficio al quale sono preposti, relativi all'anno di riferimento.

La valutazione verrà effettuata mediante compilazione della scheda allegata ai precedenti contratti decentrati. La retribuzione di risultato verrà corrisposta solo in presenza di una collocazione della valutazione del dipendente in fascia B.

L'erogazione della quota B avverrà entro il mese di maggio di ciascun anno.

Art. 5 – Criteri per le progressioni economiche

Nell'anno 2007 è stabilito un numero complessivo di progressioni orizzontali fino alla concorrenza delle somme stanziare e con decorrenza 1 gennaio 2007, con priorità :

- delle posizioni economiche D2 con profilo di insegnanti,
- nella categoria B
- nella categoria C per chi nel triennio 2004-2006 non ha effettuato nessuna progressione orizzontale o al massimo una.

Tali progressioni orizzontali sono riservate ai dipendenti che alla data dell'1 gennaio 2007:

- abbiano maturato un'anzianità di servizio in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella categoria di inquadramento di almeno 2 anni se assunti dall'esterno e di almeno 1 anno se vincitori di progressioni verticali;
- non abbiano riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente.

Per la progressione economica si fa riferimento ai criteri e principi di cui all'art.5 del CCNL come integrati dal contratto decentrato integrativo del 23.9.2004 e secondo le schede di valutazione ivi previste.

Gli incrementi economici verranno attribuiti all'esito della valutazione fino alla concorrenza delle posizioni corrispondenti alla somma stanziata. A tal fine verranno attribuiti specifici budget alle varie strutture apicali (direzioni centrali) destinate a finanziare le progressioni orizzontali dei dipendenti appartenenti alla direzione stessa.

Al fine di consentire una valutazione delle prestazioni, per conseguire la progressione economica è necessaria una presenza in servizio di almeno 3 mesi.

Formazione professionale

Gli interventi formativi per l'anno 2008 verranno effettuati nel rispetto dei seguenti criteri:

- la formazione costituisce un'indispensabile strumento di accompagnamento ai processi di modifiche organizzative e di valorizzazione delle risorse umane la cui funzione è quella di sviluppare attitudini, competenze e conoscenze utili a supportare l'attuazione di programmi politici e degli obiettivi gestionali, le specifiche tematiche oggetto di formazione saranno definite in stretta correlazione con il percorso ed i contenuti prevalenti degli obiettivi, piani e programmi da attuare nel corso dell'esercizio 2008.
- assicurare interventi formativi a supporto del cambiamento organizzativo a sostegno dei ruoli direzionali con particolare riferimento al processo di pianificazione gestionale, al sistema di valutazione delle prestazioni per i ruoli direzionali, allo sviluppo di competenze organizzative sulle modalità di gestione dei servizi.
- assicurare interventi formativi a supporto dei processi di cambiamento organizzativo in corso di progettazione (quali ad esempio lo sportello polivalente, l'ufficio unico gare ecc.) che facciano acquisire al personale oltre che le competenze sul sapere, quelle sul saper fare e sul saper essere.
- sviluppare interventi formativi a supporto dei ruoli operativi in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Proseguire l'attuazione e svilupparne ulteriormente i contenuti dei corsi già previsti nel piano 2007 relativamente alle risultanze del questionario sul benessere organizzativo.
- Assicurare interventi formativi specialistici rispetto alle varie aree tematiche a sostegno della correttezza ed efficacia dell'azione amministrativa.

- ripartizione del budget della formazione tra due tipologie di percorsi formativi:

- formazione generale destinata a soddisfare bisogni formativi trasversali,
- formazione specialistica per esigenze connesse alle specifiche funzioni e competenze degli uffici,

- le risorse destinate alla formazione specialistica settoriale verranno ripartite fra le varie articolazioni organizzative individuate a livello di direzione centrale e uffici autonomi. Tali risorse sono destinate sia alla partecipazione a corsi di aggiornamento esterni e a domanda individuale sia alla formazione specialistica di settore da organizzare in sede che favorisca la più ampia valorizzazione del personale della direzione in base agli specifici bisogni formativi.

- Le risorse sono attribuite direttamente alle direzioni centrali ed uffici autonomi che provvederanno a pianificarne l'utilizzo e ad adottare gli atti necessari per l'organizzazione della gestione specialistica applicando i regolamenti vigenti sugli appalti o incarichi di lavoro autonomo.

- Ogni due mesi dovrà essere reso un report all'ufficio del personale per illustrare la formazione realizzata nella direzione.

- Entro metà dicembre le direzioni centrali faranno pervenire all'ufficio del personale una relazione finale per illustrare la formazione specialistica realizzata nell'anno specificando:

- il personale formato,
- la correlazione fra formazione ed obiettivi gestionali,

- la valutazione sulla formazione effettuata relativamente all'accrescimento delle competenze individuali dei soggetti che vi hanno partecipato, al loro gradimento ed alla ricaduta della formazione rispetto al servizio.
- gli ambiti di intervento per la formazione generale 2008 sono:
 - **ruolo direzionali:** supporto al processo di pianificazione strategica e controllo di gestione e acquisizione di strumenti per condurre un processo di valutazione
 - **personale:**
 - Gestione procedure informatiche in open source,
 - interventi formativi in materia di sicurezza sul lavoro,
 - modifiche alla Legge 241/90,
 - normativa in materia di privacy e trattamento di dati personali,
 - percorsi formativi nell'ambito "relazioni" per azioni di miglioramento del benessere organizzativo,
 - interventi a supporto di cambiamenti organizzativi in atto,
 - rapporto di lavoro.

Dichiarazione congiunta 1

Rispetto alla determinazione delle quote di produttività di cui all'art. 4 dell'ipotesi di contratto decentrato, considerata la non corrispondenza temporale fra l'erogazione dei compensi per produttività e il completamento delle procedure per le progressioni orizzontali, le parti specificano che la quota di 1400 Euro compete, oltre al personale che non ha beneficiato delle progressioni orizzontali 2005/2006/2007, per la posizione B7 al solo personale che abbia conseguito tale posizione per effetto di progressioni orizzontali antecedenti al 2006.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente

Dott.ssa Silvana Chianucci _____

I componenti

Dott.ssa Anna Guiducci _____

Per la RSU

Barboni Claudio _____

Buricchi Fabio _____

Caneschi Franca _____

Conti Sergio _____

Crestini Fernando _____

Ferri Stefano _____

Frondaroli Davide _____

Giusti Antonietta _____

Mannozi Pier Luigi _____

Paceschi Mirco _____

Petri Maria Grazia _____

Rossi Maurizio _____

Rusconi Pietro _____

Teci Rolando _____

Ugolini Lucia _____

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL Torzini Gianfranco _____

CISL Brizzi Patrizia _____

DICCAP Paceschi Mirco _____

UIL Baroncini Vittorio _____

CSA Lisi Patrizia _____
