

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio normativo 2009 - 2012**

**Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo
del personale del Comune di Lurano
per il quadriennio normativo
2009 – 2012
e per l'annualità economica 2009**
Art. 4 punto 1 del CCNL 22 gennaio 2004

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Precisato che pressanti logiche di contenimento e controllo della spesa di personale sottendono ormai in modo rilevante la normativa in materia di finanza pubblica e di razionalizzazione della spesa pubblica;

Precisato inoltre che tutta la disciplina della costituzione del Fondo e delle modalità di distribuzione, di utilizzo e destinazione delle risorse è stata oggetto in tempi recenti di specifica attività di controllo e indirizzo da parte della competente Magistratura Contabile oltre che di specifici e significativi provvedimenti sanzionatori nei casi trattati dalla Sezione Giurisdizionale della Corte dei Conti;

Visto l'art. 67, commi 8-12 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito nella Legge 133/2008, in riferimento al monitoraggio della contrattazione integrativa da parte della Corte dei Conti;

Vista la circolare n. 1 del 20 gennaio 2009 a cura del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, applicativa della norma suddetta in relazione alla rilevazione capillare delle modalità di costituzione ed erogazione del Fondo Salario Accessorio in ambito di contrattazione decentrata integrativa, nei singoli Enti;

Considerato che gli ambiti di intervento sulla gestione degli istituti contrattuali previsti nel Fondo, di cui è opportuno precisare le linee di indirizzo e condotta, sono i seguenti:

- in merito al finanziamento di tutti gli istituti di salario accessorio contemplati nel fondo, esso deve essere previsto secondo le modalità indicate nel Contratto Nazionale;
- in riferimento agli artt. 17, commi 1 e 2, C.C.N.L. 1° aprile 1999; 18, C.C.N.L. 1° aprile 1999; 45, D.Lgs 165/2001; 37, C.C.N.L. 22 gennaio 2004, in merito all' erogazione dei compensi per la produttività, di qualunque tipologia, si considera imprescindibile tale erogazione da criteri di proporzionalità del compenso rispetto alle prestazioni e dall'utilizzo degli opportuni criteri di valutazione della prestazioni e del prestatore.
- Il sistema di valutazione di cui sopra integra da un lato il raggiungimento degli obiettivi del servizio, accertati dal competente Nucleo di Valutazione sulla base di una griglia di adeguati indicatori di risultato e di attività, e dall'altro lato la valutazione del dipendente in merito all'apporto individuale, di competenza del Responsabile di Settore;
- la valutazione è effettuata in linea generale a consuntivo e non sono autorizzate forme di erogazione indiscriminata e non selettiva;
- i piani di lavoro ed i progetti devono essere ogni anno innovativi e sfidanti in modo da non permettere automatismi compensativi in qualche modo meccanici né il consolidamento delle attività incentivate nella routine ordinaria;

Vista la necessità di dare concreta applicazione a tutti gli istituti contrattuali nei CCNL stipulati in data 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009;

Considerato:

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

- a) che in data 22 gennaio 2010 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Lurano, per il quadriennio normativo 2009 – 2012 e per l'annualità economica 2009 e fino a nuovo CCDI;
- b) la Giunta Comunale con deliberazione n. 78 in data 10 ottobre 2009 ha nominato la delegazione trattante di parte pubblica nella persona del dr. Giuseppe Perrotta – segretario comunale;
- c) il revisore dei conti in data 17 dicembre 2009 prot. 8741 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d.Lgs. 165 del 2001) e la coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d.Lgs. 165 del 2001);
- d) la Giunta Comunale con proprie deliberazioni n. 76 e 98 anno 2009 ha approvato di riconoscere la percentuale del 1,2% monte salari 1997, per finanziare un progetto strumentale;
- e) il verbale del N.d.V. che approva il progetto strumentale e di risultato per l'area affari generali;
- f) la Giunta Comunale con deliberazione n. 4 in data 16 gennaio 2010 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI

In data _____ alle ore _____ nella sede del Comune di Lurano ha avuto luogo l'incontro tra:

PARTE PUBBLICA

Dr. Giuseppe Perrotta
Segretario comunale di Lurano
Presidente della delegazione di parte pubblica

PARTE SINDACALE

R.S.U. Non nominata
Coti Rinaldo – FP CISL
Carolei Alessandro - FPCGIL

Al termine della riunione le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Lurano per il quadriennio normativo 2009 – 2012 e per l'annualità economica 2009 e fino a nuovo CCDI.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Indice

Art. 1 - Premessa	5
Art. 2 - Oggetto e durata e destinatari del contratto collettivo decentrato integrativo.....	6
Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI	6
Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	6
Art. 5 - Relazioni Sindacali	8
Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento.....	8
Art. 7 - Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione	9
Art. 8 - Modalità di concertazione	10
Art. 9 - Informazione.....	11
Art. 10 - Consultazione.....	11
Art. 11 - Diritto di assemblea	12
Art. 12 - Diritto di affissione	12
Art. 13 - Esercizio del diritto di sciopero. Articolo 5 accordo del 19 settembre 2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.	13
Art. 14 - Pari opportunità	15
Art. 15 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.....	15
Art. 16 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	16
Art. 17 - Formazione ed aggiornamento professionali.....	16
Art. 18 - Part time – Rapporto di lavoro a tempo parziale	18
Art. 19 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti.....	19
Art. 20 - Disciplina del lavoro straordinario.....	20
Art. 21 - Servizio sostitutivo mensa.....	20
Art. 22 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 1999.....	21
Art. 23 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, maggiorazione orario notturno, festivo e notturno – festivo e indennità.....	22
Art. 24 - Disposizioni per la destinazione delle economie.....	24
Art. 25 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.	24
Art. 26 - Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	26
Art. 27 - Procedure per l'interpretazione autentica del Contratto	30
Art. 28 - Disposizione finale.....	30

Allegato A – Individuazione risorse decentrate

Allegato B - Risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Allegato C – Sistema permanente di valutazione – valutazione apporto individuale

Allegato D – Sistema permanente di valutazione – progressioni orizzontali

Allegato E – Codice di comportamento

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1 - Premessa

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art.3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1° aprile 1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del *Nuovo Ordinamento Professionale* approvato con CCNL sottoscritto in data 31 marzo 1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Glossario:

Nella tabella riportata di seguito sono elencati e descritti gli acronimi adottati nel documento.

Acronimo	Definizione
CCDI	Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
OOSS	Organizzazioni Sindacali
RSU	Rappresentante Sindacale Unitaria
CNL o CCNL	Contratto collettivo nazionale di lavoro
CCNQ	Contratto collettivo nazionale quadro

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Art. 2 - Oggetto e durata e destinatari del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) si applica, come previsto dall'art. 1 del contratto collettivo nazionale, a tutto il personale dipendente del **Comune di Lurano** e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a **6 mesi** si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.)

2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

La sua durata è quadriennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

Il presente CCDI si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1° aprile 1999 sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
- b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere del revisore unico, art. 4 comma 3, CCNL 22 gennaio 2004.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:

- a) *"le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. (art. 40, comma 3 del d.lgs 165/01);*

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

- b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

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

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Relazioni Sindacali

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

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1° aprile 1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL del 1° aprile 1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1° aprile 1999 e 6 del CCNL del 22 gennaio 2004.

Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Art. 7 - Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1° aprile 1999, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31 marzo 1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1° aprile 1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
- b) i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
- c) i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
- d) i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1° aprile 1999;
- e) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1° aprile 1999;
- f) i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1° aprile 1999;
- g) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- h) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
- i) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- j) le pari opportunità;
- k) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
- m) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- n) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
- o) le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004.

Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 del precedente art. 4, (CCNL 1 aprile 1999) per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
- b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

- d) metodologia permanente di valutazione;
- e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
- f) individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 comma 6 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
- g) attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
- h) articolazione dell'orario di servizio;
- i) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
- j) andamento dei processi occupazionali;
- k) criteri generali per la mobilità interna.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8 - Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22 gennaio 2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Art. 9 - Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS. territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1° aprile 1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a) linee di organizzazione dei servizi;
- b) innovazione tecnologica degli stessi;
- c) processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
- d) Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

4. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.

5. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alla RSU.

Art. 10 - Consultazione

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal d.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità e i tempi di cui all'art. 4 del d.Lgs. 428/1990.

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per **12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio del personale, di norma, almeno **tre** giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro **24** ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. L'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo è il seguente: protocollo.lurano@comune.lurano.bg.it

Art. 13 - Esercizio del diritto di sciopero. Articolo 5 accordo del 19 settembre 2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

1, In base all'accordo collettivo nazionale in materia di garanzia di funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali siglato tra l'ARAN e le OO.SS. del 19 settembre 2002, l'esercizio di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, è comunicata al responsabile del **servizio personale** con almeno 10 giorni di preavviso. Il preavviso deve contenere la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate. Analoga comunicazione deve essere inviata in caso di revoca, sospensione o differimento di uno sciopero indetto in precedenza. La delegazione trattante di parte pubblica convocherà le organizzazioni promotrici entro tre giorni dal preavviso per tentare di superare le ragioni della controversia.

2. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione attraverso tutti i mezzi opportuni comunicherà all'utenza sulla durata e sulle modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca, sospensione o differimento dello sciopero; i dati relativi alle adesioni di sciopero saranno trasmessi alle Organizzazioni Sindacali territoriali entro il giorno successivo alla effettuazione dello stesso.

3. I contingenti di personale da assegnare a servizi minimi essenziali sono individuati all'interno della tab. "A". Nell'ambito dei servizi minimi essenziali individuati in tabella, l'assegnazione dei dipendenti a tali servizi è di competenza dei Dirigenti/Responsabili. La comunicazione dei contingenti è trasmessa alle rappresentanze sindacali nonché ai dipendenti interessati almeno sette giorni prima della data dello sciopero. Deve essere prevista la rotazione di tutti gli addetti, fatto salvo il diritto di ciascun dipendente ad esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero e la conseguente richiesta di sostituzione.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

**TABELLA A
PRESTAZIONI INDISPENSABILI IN CASO DI SCIOPERO**

Servizio per il quale sono state individuate le prestazioni indispensabili in caso di sciopero	Contingente di personale
Polizia locale	n. 1 reperibile
Stato civile	n. 1 reperibile

TITOLO IV

Forme di partecipazione

Art. 14 - Pari opportunità

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive da contrattare:
 - a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art 15 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22 gennaio 2004, sono affidati i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22 gennaio 2004

TITOLO V

Disposizioni diverse

Art. 16 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 17 - Formazione ed aggiornamento professionali

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

2. A tal fine l'Ente, per gli anni **2009 – 2010 – 2011 - 2012** e per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

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

- a) corsi di formazione professionale per il personale neo assunto;
- b) corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
- c) corsi di **aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale**, rivolti al restante personale.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti" allegato "E" al presente contratto;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Art. 18 - Part time – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'amministrazione comunale può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. La normativa relativa alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale interessa il personale di qualifica funzionale dalla Categoria **A** alla Categoria **D**.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro può avvenire nella misura massima del 25% della dotazione organica complessiva del personale.

4. Le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale praticabili nell'Ente sono distinte in:

- Verticale (anche con articolazioni plurisettimanali)
- Orizzontale
- Mista.

5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sull'incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali. Il dipendente in ogni caso è tenuto a comunicare all'ente entro 15 giorni, l'inizio dell'attività extra lavorativa e il soggetto a favore del quale la presta, ovvero ogni variazione sull'attività extra lavorativa già prestata.

6. La richiesta di part-time dovrà essere indirizzata all'Amministrazione Comunale, al settore del Personale e al Coordinatore del settore di appartenenza. Le domande non sono soggette a limiti temporali nel caso in cui alla base delle stesse vi siano gravi e documentate situazioni familiari.

7. I dipendenti che trasformino il loro rapporto di lavoro, sottoscriveranno specifico contratto individuale di lavoro in cui venga individuato l'orario ed eventuali clausole di flessibilità orarie al fine di contemperare le esigenze del lavoratore e del servizio. Il nuovo contratto sostituirà esplicitamente il precedente.

8. Tenuto conto dei limiti massimi individuati in precedenza, è possibile che si debba operare una scelta tra aspiranti alla trasformazione del rapporto. Si individuano quindi a tal fine, nell'ordine, i seguenti titoli di precedenza nella trasformazione del rapporto:

- soggetti disabili;
- portatori di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria;
- dipendenti ammessi ai benefici di cui alla L. 104/92 in relazione a familiari di soggetti disabili con invalidità non inferiore al 70%;
- dipendenti che assistono familiari nelle seguenti situazioni: soggetti con problemi psichici, anziani non autosufficienti, soggetti a fenomeno di tossicodipendenza, alcolismo cronico;
- dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età;
- dipendenti con figli di età inferiore ai dodici anni.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

9. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione di lavoro a tempo pieno trascorso un triennio dalla data di assunzione a condizione che vi sia la disponibilità di posti in organico, ovvero per la copertura dei posti a tempo pieno l'ente può trasformare anche prima del triennio i rapporti di lavoro a tempo parziale originariamente costituiti, ove ve ne sia richiesta. Qualora si verificasse un numero di domande superiore al numero di posti da coprire, l'ordine di priorità è il seguente:

- Soggetti disabili;
- Anzianità di servizio;
- Reddito familiare.

10. I dipendenti che abbiano trasformato il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, possono chiedere di ritrasformare il proprio rapporto di lavoro verso il tempo pieno trascorso un biennio dalla data di trasformazione a tempo parziale, anche in soprannumero, oppure prima della scadenza del biennio.

11. Sarà cura dell'Amministrazione l'individuazione delle posizioni lavorative da destinare al tempo parziale e quelle da escludere dalla trasformazione da tempo pieno a part-time nonché la definizione delle attività extra lavorative che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, non sono consentite ai dipendenti a tempo parziale, comunicandone l'informazione alle Rappresentanze Sindacali. Inoltre, le parti concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione, sarà valutata la possibilità di elevare il contingente del 25% per ciascuna categoria quale limite dei rapporti a tempo parziale, di un ulteriore 10% massimo.

Art.19 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di temperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

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

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

- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'Ente;
- conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo.

Art. 20 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2009 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **1.328,00=** (ottenuto avendo operato la riduzione del 3% prevista dall'art. 14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999).
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Aree/Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
6. La disciplina riguarda anche il personale in convenzione e pertanto i responsabili di servizio devono controllare sul ricorso a lavoro straordinario ed ottemperare agli obblighi previsti per l'attuazione.
7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "**Banca delle ore**" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 21 - Servizio sostitutivo mensa

1. Per il servizio sostitutivo mensa, si conferma la disciplina prevista con il regolamento approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 85 del 24 ottobre 2009.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

TITOLO VI

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Le parti, avendo il CCNL del 11 aprile 2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nell'allegato "A" del presente CCDI a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Art. 22 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 1999

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate al personale dipendente delle categorie B e C, per la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Ai fini del presente contratto si intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda,, svolta in condizioni faticose per le specifiche circostanze nelle quali viene condotta rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità.

Es. la disponibilità ad intervenire in tempi brevi qualora, per cause non prevedibili scatti la segnalazione degli allarmi agli stabili comunali dove è attivo l'allarme, per necessità urgenti di rilascio certificazioni dopo l'orario di servizio e nel prestare assistenza per i matrimoni civili o altri eventi (es. manifestazione del IV novembre, attività istituzionali che richiedano la partecipazione del dipendente) oltre il normale orario di servizio.

3. Al personale incaricato verrà corrisposto, per il disagio arrecato e per ogni chiamata una somma di € **20,00** (venti euro) se la prestazione avviene dopo il l'orario di servizio ed entro le 22,00 e tra le 6,00 alle 8,00; l'importo è aumentato a € **30,00** (trenta euro) se la prestazione avviene dopo le ore 22 e fino alle 6 e nei giorni festivi.

Per tale finalità è stabilito uno stanziamento di **€550,00=**

ART. 22, COMMI 3 E 4 CCDI 2009 – 2012		
Profilo professionali	n. addetti	Spesa prevista
Istruttore amministrativo addetto all'area 1 - Servizi demografici	1	€ 550,00

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Art. 23 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, maggiorazione orario notturno, festivo e notturno – festivo e indennità.

1. Per la disciplina dell'indennità di turno, si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.2000, in particolare:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del **10%** della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del **30%** della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del **50%** della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno.**

ART. 23, COMMA 1 CCDI 2009 – 2012		
Profilo professionali	n. addetti	Spesa prevista
Agente di polizia locale addetto all'area 2 (Economica – Affari generali)	1	€ 0,00 (*)

()per l'anno 2009 non è stata prevista la somma per posto vacante.*

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

3. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL del 1704/1999, così come integrato dall'art. 36, comma 2°, del CCNL del 22/01/2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1, del presente articolo nella misura massima di **€ 300 annuali.**

4. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

5. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ	INDENNITÀ
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	€ 300,00
Incaricato al protocollo informatico	€ 0,00 (*)

(*) rinvia al 2010 dopo l'approvazione del manuale di gestione

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

8. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene semestralmente è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e per le ulteriori assenze di cui al comma 5 dello stesso articolo fino al 30 giugno 2009 (art.17 D.L. 78/2009)

9. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/2008 (per il comma 5 le eccezioni sono considerate tali fino al 30 giugno 2009 vista l'abrogazione della disposizione dovuta all'art. 17 del D.L. 78/2009).

10. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Art. 24 - Disposizioni per la destinazione delle economie

1. Le quote di risorse decentrate eventualmente non utilizzate per l'esercizio 2009, verranno applicate all'analogo fondo per l'anno 2010, per essere destinato, prevalentemente ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 25 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B.3 e D.3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione **A.1** alla **A.5**;
 - per la categoria B dalla posizione **B.1** alla **B.7** e dalla posizione **B.3** a **B.7**;
 - per la categoria C dalla posizione **C.1** alla **C.5**;
 - per la categoria D dalla posizione **D.1** alla **D.6** e dalla posizione **D.3** a **D.6**;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 31/7/2009;
- c) con l'articolo 34, comma 5, del CCNL 22/01/2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;

2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali, per il personale a tempo indeterminato, nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla **prima** posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nell'allegato "D" al presente CCDI;
- b) per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nel citato allegato "D" al presente CCDI;

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

- c) per le selezioni relative alla categoria "D" ed alle ultime posizioni economiche della categorie "B" e "C" ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2 opportunamente integrati secondo le modalità definite nell'allegato "D";
- d) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione;
 - un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;
 - che il dipendente sia ancora in servizio alla dipendenza del Comune di Lurano al momento dell'approvazione della graduatoria di cui al comma 5 del presente articolo;

Il criterio di trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale,

- e) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato "D", nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto e che corrispondono al limite percentuale del 33% dei dipendenti in servizio per ogni categoria professionale al 1° gennaio dell'anno di riferimento con arrotondamento all'unità superiore. La graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali è unica per l'intero ente distinta solo per categorie.
- f) Nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti richiesti per partecipare alla progressione orizzontale in uno dei tre anni 2009-2011 risultino in numero inferiore al 33% della categoria, le risorse in avanzo verranno destinate per le stesse finalità nell'anno successivo, facendo salvo, in tal modo, il principio per cui ad ogni dipendente nel corso del triennio venga offerta l'opportunità di effettuare una progressione orizzontale.
- g) relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione. Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- h) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una **valutazione minima pari a punti 45/60** ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- i) In caso di parità di punteggio tra più persone, la priorità è definita in base ai seguenti criteri: 1) ultima progressione ottenuta in tempi più remoti; 2) anzianità di servizio; 3) anzianità anagrafica;
- j) gli allegati "C" e "D" rappresentano il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31 marzo 1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo;

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

- k) per quanto riguarda i Responsabili di servizio, la progressione è legata alla valutazione loro assegnata dal segretario comunale di concerto con il Sindaco.

3. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1° aprile 1999, al fondo di cui all'allegato "A" dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

4. L'approvazione della graduatoria ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie avverrà con provvedimento del **Responsabile dell'Area 2 – Economica – Personale Affari Generali** dopo aver ricevute dai responsabili competenti le "**schede individuali di valutazione ai fini della progressione orizzontale**" del personale dipendente loro assegnato.

5. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto 1) sono destinate con riferimento all'anno 2009 le seguenti risorse: **€1.700,00**

Art. 26 - Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse del presente articolo sono destinate al finanziamento della produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi e sono ripartite tra il personale.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1° aprile 1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore/area secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B.3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D.3	1,50

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

- d) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.

4. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente.

5. Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno), esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1° aprile 1999, come modificato dall'art. 37 del CCNL del 22 gennaio 2004.

6. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

- a) alla realizzazione degli obiettivi viene assegnato il 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi;
- b) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
- c) l'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avviene mediante compilazione da parte del responsabile dell'area/servizio, delle schede di valutazione individuale annuale secondo la disciplina dell'allegato "C". Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
- d) **per l'erogazione della quota di cui al punto c) si procede** moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 3, lett. b), i risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente moltiplicata per parametro della categoria di appartenenza. Per l'applicazione della procedura si rimanda all'allegato "C" del presente contratto;
- e) Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al punto c) a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

di servizio da prestare nell'anno (per il comma 5 le eccezioni sono considerate tali fino al 30 giugno 2009 vista l'abrogazione della disposizione dovuta all'art. 17 del D.L. 78/2009);

- f) I risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti c), d) ed e) (con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art 71, comma 1 del D.L. 112/2008) andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.

7. Dal 1° luglio 2009 le assenze, con esclusione di quelle dovute all'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 non sono considerati assenza i periodi di astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;

8. Nel caso non si sia provveduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti del settore le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza in applicazione delle lettere **b) e e)** del precedente punto 6). Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato del responsabile del settore.

9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

10. L'allegato "C" rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31 marzo 1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

11. Si dà atto che, **per l'anno 2009**, nell'ambito di cui al precedente comma 12, sono state assegnate risorse per complessivi **€ 780,00=** ai sensi dell'art. 15, commi 2° (1,2% del monte salari annuo 1997), che andranno a finanziare il seguente Progetto strumentale e di risultato:

Area 2 – Economica Finanziaria – Personale - Affari generali: Stesura e approvazione del manuale di gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali e degli archivi, come previsto dagli articoli 3 e 5 del dPCM 31/10/2000.

12. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi vengono assegnate, per l'anno 2009 per complessivi **€7.420,00**, con apposita deliberazione della Giunta Comunale, ciascun Responsabile di settore/area, secondo la procedura di cui ai precedenti commi del presente CCDI;

13. Resta inteso che per quanto concerne l'eventuale integrazione delle risorse decentrate variabili con le risorse di cui all'art. **Art. 15, comma 5, CCNL 1 aprile 1999** conseguenti al **potenziamento dei servizi e/o all'attivazione di nuovi Responsabili delle Aree**, dovranno dare sempre e comunque, per quanto di rispettiva competenza,

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

una corretta applicazione dell'art. , **15, comma 5, del CCNL dell'1/04/1999** seguendo il **percorso "virtuoso"** suggerito dall'A.R.A.N., in risposta al Quesito 31.4 consultabile sul sito internet www.aranagenzia.it e precisamente:

- a) elaborazione di un **progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi istituzionali**, con la individuazione degli **obiettivi** e dei relativi momenti **di verifica**;
- b) accertamento, a consuntivo, dell'effettivo conseguimento dei risultati preventivati;
- c) erogazione degli incentivi, con i criteri già definiti dalla contrattazione decentrata.

14. Le risorse destinate alla produttività collettiva compresa quella di cui al comma 11 è di € 8.200,00.-

TITOLO VII

Disposizioni finali

Art. 27 - Procedure per l'interpretazione autentica del Contratto

1. Per quanto emergano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

2. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Integrativo si incontreranno, su convocazione della parte pubblica, entro venti giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

3. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

Art. 28 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Lurano, li 22/1/2010

La delegazione trattante di parte pubblica:

Perrotta dr. Giuseppe _____

La delegazione di parte sindacale:

Per la R.S.U. _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CISL – *Coti Rinaldo* _____

FP CGIL – *Carolei Alessandro* _____

ALLEGATO "A"

Individuazione delle risorse decentrate

**Art.1 Allegato A
Individuazione delle risorse decentrate**

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL. In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Costituzione del fondo per le risorse decentrate art. 31 e 32 CCNL. 22/1/2004			
A	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - Anno 2009		
A.1	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	8.288,51	
A.2	Risorse destinate al LED nel 1998 art. 15 c.1, lett.g)	1.510,64	
A.3	Riduzione del 3% lavoro straordinario (art.14, 4 c. CCNL 1/4/1999)	41,06	
A.4	Art. 15 co.1 - let. J) CCNL 1/4/1999 (0,52% monte salari anno 1997)	385,26	
A.5	Art. 4 co.1 CCNL 5/10/2001 (1,1% monte salari anno 1999)	991,00	
A.6	Art. 32 co. 1 CCNL 22/1/2004 (0,62% monte salari anno 2001)	727,25	
A.7	Art. 32 co. 1 CCNL 22/1/2004 (0,50% monte salari a.2001)	586,49	
A.8	Art. 4 co. 1 CCNL 6/5/2006 (0,5% monte salari anno 2003)	641,83	
A.9	Art. 8 co. 2 CCNL 11/4/2008 (0,6% monte salari anno 2005)	919,36	
TOTALE RISORSE STABILI		14.091,40	
Risorse aventi caratteristiche di natura variabile - art. 31 c.3 CCNL 22/1/2004			
B	Risorse variabili		
B.1	Risorse art. 15 co. 2 CCNL 1/4/1999 ('1,2% del monte salari anno 1997)	889,00	
B.2	Art. 4 co. 2 let. b) CCNL 31/7/2009 nel limite del 1,5% del monte salari anno 2007 (delibera GC n. 76/2009)	2.684,00	
B.3	Trasferimento stato per l'esercizio competenze previste dal d.Lvo 30/2007 - attività servizi demografici sul diritto soggiorno cittadini U.E.	100,00	
B.4	Rinborso notificazione atti	0,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI		3.673,00	3.673,00
C	Economie anno precedente		
C.1	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo 2007	83,00	
C.2	Risorse art. 15 co. 1 let. M CCNL 1/4/1999 - risparmi lavoro straordinario 2008	755,00	
TOTALE ECOMOMIE		838,00	838,00
TOTALE FONDO RISORSE			18.602,40

PRECISAZIONI

Ai fini dell' eventuale integrazione di risorse previste dal CCNL del 31/7/2009

- *Monte Salari 2007 € 178.933 (voci fisse € 143.018 e accessorie € 35.915)*
- *Rapporto spesa del personale ed entrate correnti pari al 17,83 %;*
- *(Entrate 2007 accertate € 1.767.515 : spese personale compreso servizi in convezione e IRAP euro 315.205 = 17,83%)*
- *Ente non soggetto al patto di stabilità;*

Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte:

- le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto;
- le risorse già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Art. 2 – Allegato A

**Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività
dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella "D" del CCNL del 22.1.2004.

Per l'anno 2009 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a **€2.663,88**

Categoria	Imp. Mese	Mensilità	Totale
D n. 3	46,95	32	1.502,40
C n. 2	41,46	16	663,36
B n. 2	35,58	14	498,12
A	29,31	0	
Totali		62	2.663,88

L'indennità di comparto relativa alla categoria A viene indicata ma non calcolata per assenza di dipendenti;

Allegato A) CCDI 2009 - 2012		
TOTALE FONDO ANNO 2009		14.091,40
Indennità di comparto	2.663,88	
TOTALE FONDO ANNO 2009 al netto dell'indennità di comparto		11.427,52

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Art. 3 – Allegato A

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e dalle risorse destinate al personale educativo.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, il totale delle somme già destinate ammonta a **€5.087,56**

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressioni verticale;
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione è pertanto depurata dai seguente importi:

Allegato A) CCDI 2009 - 2012		
TOTALE FONDO ANNO 2009		14.091,40
Indennità di comparto	2.663,88	
TOTALE FONDO ANNO 2009 al netto dell'indennità di comparto		11.427,52
Fondo per progressioni	5.087,56	
TOTALE FONDO ANNO 2009 al netto delle progressioni economiche		6.339,96

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Art. 4 – Allegato A

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate risulta ammontare:

Residuo somme a disposizione parte stabile

TOTALE FONDO ANNO 2009 al netto delle progressioni economiche	6.339,96
--	-----------------

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

**Art. 5 – Allegato A
Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane
ed alla produttività**

1. Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2009 così suddiviso tra i diversi istituti:

Somma del fondo disponibile		6.339,96	
Art. CCDI	Finalità del Compenso	Risorse assegnate	
22 co. 2,3	Indennità di disagio	€ 550,00	
23 co. 1	Indennità di turno	€ -	
23 co. 5	Compensi per specifiche responsabilità	€ 300,00	
25 co. 5	Progressione economica orizzontale anno in corso	€ 1.700,00	
All. "B"	Direttiva CE diritto soggiorno cittadini U.E.	€ 100,00	
	TOTALE	€ 2.650,00	€2.650,00
26 co. 15	Progetto di risultato	€ 780,00	
	TOTALE GENERALE		€3.430,00
	Importo da destinare alla produttività e miglioramenti servizi		€2.909,96
	Risorse per la produttività collettiva		7.420,00
	Produttività collettiva + progetto risultato		€8.200,00

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

ALLEGATO B

Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del comune di Lurano (BG) in applicazione dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999.

Per l'anno 2009 si conferma l'applicazione da parte dei Comuni del decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 30, sul diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione Europea.

ALLEGATO C

**Sistema permanente di valutazione
Valutazione dell'apporto individuale**

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

1. Il presente allegato C rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.
2. In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa (Responsabili di servizio) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa (Responsabili di servizio) è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del P.E.G. o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.
4. Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.	1
Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
Ha svolto correttamente il compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3
Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	1
Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.	2
Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	3
Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	1
Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	2
Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	3
Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	1
Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.	2
Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	3
Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.	1
Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.	2
Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.	3
Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi.	1
Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.	2
Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.	3
Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione
Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.	1
Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.	2
Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.	3
Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.	1
E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.	2
E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	3
Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

9. Grado di autonomia e responsabilità	Valutazione
Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.	1
Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.	5
Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.	3
Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.	1
Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.	2
Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno.	3
Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	Valutazione
Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.	1
Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati.	2
Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.	3
Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	Valutazione
Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica.	1
Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere.	2
Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze.	3
Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.	4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Cat. A – B:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Cat. C :

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	TOTALE		Punti 60

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Cat. D :

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Responsabili di P.O.:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Scheda di valutazione

CATEGORIE "A" e "B"

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 45/60" è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DELL'AREA/SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

Lurano, li _____

Titolare dei trattamento dati: _____

Finalità del trattamento; Valutare la qualità dei servizi e dei risultati conseguiti (art. 112, DLgs n. 196/2003; DLgs n. 286/1999; CCNL Comparto Regioni/Autonomie locali).

Modalità trattamento: Archivio informatico e cartaceo, comunque con modalità che garantiscono il rispetto della riservatezza dei dati.

Ambito: Comunicazione ad Uffici interni all'ente competenti e Nucleo di valutazione e a soggetti con interesse qualificato nei casi previsti dalla legge, Diffusione solo in forma anonima.

Responsabile del trattamento: _____

Incaricati: Personale assegnato, anche temporaneamente, al Servizio Personale o comunque cui compete la elaborazione e/o la redazione delle schede.

Diritti dell'interessato: All'interessato sono riconosciuti I diritti stabiliti agli artt. 7 e segg., DLgs n. 196/2003, e in particolare il diritto di accesso ai propri dati.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Scheda di valutazione

CATEGORIA "C"

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
3. Livello di iniziativa professionale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 45/60" è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DELL'AREA/SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

Lurano, lì _____

Titolare dei trattamento dati: _____

Finalità del trattamento; Valutare la qualità dei servizi e dei risultati conseguiti (art. 112, DLgs n. 196/2003; DLgs n. 286/1999; CCNL Comparto Regioni/Autonomie locali).

Modalità trattamento: Archivio informatico e cartaceo, comunque con modalità che garantiscono il rispetto della riservatezza dei dati.

Ambito: Comunicazione ad Uffici interni all'ente competenti e Nucleo di valutazione e a soggetti con interesse qualificato nei casi previsti dalla legge, Diffusione solo in forma anonima.

Responsabile del trattamento: _____

Incaricati: Personale assegnato, anche temporaneamente, al Servizio Personale o comunque cui compete la elaborazione e/o la redazione delle schede.

Diritti dell'interessato: All'interessato sono riconosciuti I diritti stabiliti agli artt. 7 e segg., DLgs n. 196/2003, e in particolare il diritto di accesso ai propri dati.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Scheda di valutazione

CATEGORIA "D"

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
9. Grado di autonomia e responsabilità		2	
10. Orientamento ai risultati		3	
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate		3	
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 45/60" è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DELL'AREA/SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

Lurano, li _____

Titolare dei trattamento dati: _____

Finalità del trattamento; Valutare la qualità dei servizi e dei risultati conseguiti (art. 112, DLgs n. 196/2003; DLgs n. 286/1999; CCNL Comparto Regioni/Autonomie locali).

Modalità trattamento: Archivio informatico e cartaceo, comunque con modalità che garantiscono il rispetto della riservatezza dei dati.

Ambito: Comunicazione ad Uffici interni all'ente competenti e Nucleo di valutazione e a soggetti con interesse qualificato nei casi previsti dalla legge, Diffusione solo in forma anonima.

Responsabile del trattamento: _____

Incaricati: Personale assegnato, anche temporaneamente, al Servizio Personale o comunque cui compete la elaborazione e/o la redazione delle schede.

Diritti dell'interessato: All'interessato sono riconosciuti I diritti stabiliti agli artt. 7 e segg., DLgs n. 196/2003, e in particolare il diritto di accesso ai propri dati.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Scheda di valutazione

RESPONSABILI DI P.O.

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
9. Grado di autonomia e responsabilità		2	
10. Orientamento ai risultati		3	
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate		3	
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42/60" è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

IL RESPONSABILE DI P.O.

Per presa visione

Lurano, li _____

Titolare dei trattamento dati: _____

Finalità del trattamento; Valutare la qualità dei servizi e dei risultati conseguiti (art. 112, DLgs n. 196/2003; DLgs n. 286/1999; CCNL Comparto Regioni/Autonomie locali).

Modalità trattamento: Archivio informatico e cartaceo, comunque con modalità che garantiscono il rispetto della riservatezza dei dati.

Ambito: Comunicazione ad Uffici interni all'ente competenti e Nucleo di valutazione e a soggetti con interesse qualificato nei casi previsti dalla legge, Diffusione solo in forma anonima.

Responsabile del trattamento: _____

Incaricati: Personale assegnato, anche temporaneamente, al Servizio Personale o comunque cui compete la elaborazione e/o la redazione delle schede.

Diritti dell'interessato: All'interessato sono riconosciuti I diritti stabiliti agli artt. 7 e segg., DLgs n. 196/2003, e in particolare il diritto di accesso ai propri dati.

ALLEGATO D

**Sistema permanente di valutazione
Progressioni orizzontali**

SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione nonché dei criteri generali contemplati nell'articolo 25 del CCDI per il quadriennio 2009 – 2012.

In esso sono contenuti i modelli relativi alle schede individuali per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno della categoria.

La metodologia valutativa si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione previsto un valore quantitativo specifico nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile, che è dato pari a 60 (sessanta).

Il punteggio massimo è stabilito in base al peso che ciascun elemento possiede in relazione alla complessità delle mansioni svolte nella relativa categoria.

Il Funzionario Responsabile preposto alla Gestione delle Risorse Umane, con la visione del Segretario Comunale, provvede alla raccolta delle schede di valutazione, predisponde ed approva la graduatoria.

La graduatoria sarà valida fino all'approvazione di una nuova graduatoria.

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, le selezioni relative alla categoria A e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B.3 alla posizione B.4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni, (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due in applicazione della lettera d) del comma 2° del citato articolo 25;
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è **60** (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di **2,5** punti sono attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita valutando **1** punto per ogni anno di servizio nella categoria e **0,25** punti per ogni anno di servizio nelle categorie inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- fino ad un massimo di **2,5** punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente valutando **0,5** punto per ogni corso prendendo in esame gli ultimi 5 anni.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Progressione economica per le categoria A e per le posizioni iniziali delle categorie B e C					
Cat.	Progres- sioni	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
A	Tutte	1) esperienza acquisita	2,5	1 o 0,5 punti per ogni anno di servizio	1 punto ogni anno di servizio nella medesima categoria 0,25 punti per ogni anno nelle categorie inferiori.
B	Da B1 a B2 e da B3 a B4 (se B3 giuridico)	2) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.
C	Da C1 a C2	3) corsi di aggiornamento professionale	2,5	Corsi di qualificazione e di aggiornamento	0,5 punto per ogni corso negli ultimi 5 anni
Totale			65		

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, tenuto conto delle precisazioni effettuate in precedenza per la posizione iniziale B3 quale posizione giuridica di accesso, quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni compreso il 2008 (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due);
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è **60** (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di **2,5** punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame gli ultimi 5 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a **0,5** punto per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o superiore alle 24 ore e **0,25** punti sono attribuiti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa.

Progressione economica per le categorie B e C					
Cat.	Progressione	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
B	Da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6 e da B6 a B7.	1) arricchimento professionale	2,5	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	0,5 punto per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 0,25 punti per corsi pari ad una giornata lavorativa. Negli ultimi 5 anni
C	Da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5.	2) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.
		Totale	62,5		

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della **categoria D** vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- viene calcolata la **media delle schede di valutazione individuale** degli ultimi tre anni compreso l'anno in corso (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due);
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è **pari a 60** (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- **fino ad un massimo di 5 punti** sono attribuiti in relazione ai corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in considerazione gli ultimi 5 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a **0,5** punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o superiore alle 24 ore, **0,25** punti vengono attribuiti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa. L'eventuale frequenza di master o corsi post-universitari di durata superiore quattro mesi con frequenza di almeno un giorno settimanale è valutato **3** punti.

Progressione economica per la categoria D					
Cat.	Progres- sione	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
D	Tutte	1) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.
		2) arricchimento professionale	5	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale sostenuti negli ultimi 5 anni	3 punti per master o corso post-universitario; 0,5 punto per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 0,25 punti per corsi pari ad una giornata lavorativa.
		Totale	65		

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
(scheda valida per tutte le progressioni della "A")
(scheda valida per la prima progressione della B, B3 posizione di accesso e C)

	Cognome e nome dipendente:			
	Categoria economica di appartenenza:			
	Profilo professionale:			
	Direttore generale/Responsabile di settore:			
	Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica			
1.	Esperienza acquisita:	massimo.	Punti	Totale
	Anzianità di servizio c/o enti locali	2,5		
	ex 2 ^a q.f.= anni _____ mesi _____			
	Cat. A = anni _____ mesi _____	Punti		
	Cat. B, pos. B1 = anni _____ mesi _____	Per anno		
	Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ mesi _____	Di		
	Cat. C pos. C1	Servizio		
2.	Impegno e qualità prestazione individuale			
		Massimo	Punti	Totale
		60		
	Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni			
	Sono necessari almeno due anni di valutazione:			
	1° anno			
	2° anno			
	3° anno			
	Media			
		Totale		
3.	Arricchimento professionale			
	1 punto per ogni corso di formazione effettuato negli ultimi 5 anni.	Massimo	Punti	Totale
		2,5		
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
		65	TOT.	
	Data _____			
	Per presa visione: il lavoratore:	_____		
	Osservazioni del lavoratore:			
	Il Direttore generale/ il Responsabile del settore			

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE				
(scheda valida per le progressioni successive alla prima delle categorie B e C)				
	Cognome e nome dipendente:			
	Categoria economica di appartenenza:			
	Profilo professionale:			
	Responsabile di settore:			
	Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica			
1.	Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
	Corso di almeno 24 ore 0,5 punto, corso di almeno una giornata 0,25 punti. Si considerano gli ultimi 5 anni	2,5		
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
2.	Impegno e qualità prestazioni individuali	Massimo	Punti	Totale
	Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni	60		
	Sono necessari almeno due anni di valutazione:			
	1° anno			
	2° anno			
	3° anno			
			Media	
			TOT.	
	Per presa visione: il lavoratore _____			
	Osservazioni del lavoratore _____			
	Data _____			
	Il Direttore generale/Il Responsabile del settore			

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE				
(scheda valida per tutte le progressioni in categoria D)				
	Cognome e nome dipendente:			
	Categoria economica di appartenenza:			
	Profilo professionale:			
	Direttore generale/Responsabile di settore:			
	Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica			
1.	Arricchimento professionale	Massimo	Punti	totale
	Master 3 punti, corso di almeno 24 ore 0,5 punto, corso di almeno una giornata 0,25 punti. Si considerano gli ultimi 5 anni	5		
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
	Anno n° attestati			
			TOTALE	
2.	Impegno e qualità prestazioni individuali	Massimo	Punti	Totale
	Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni	60		
	Sono necessari almeno due anni di valutazione:			
	1° anno			
	2° anno			
	3° anno			
			Media	
		65	TOT.	
	Per presa visione: il lavoratore _____			
	Osservazioni del lavoratore _____			
	Data _____			
	Il Direttore Generale/Responsabile di settore.			

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

N.B. Al fine rendere omogenee le valutazioni e prima di predisporre le graduatorie di ogni categoria occorre procedere a dividere le valutazioni relative alle posizioni successive alla prima delle categorie C e D per **6,25** e moltiplicarle per **6,50**, in modo che tutte le valutazioni siano calcolate in **sessantacinquesimi**.

La delegazione Sindacale

FP CISL _____

FP CGIL _____

La Delegazione trattante di parte pubblica

Dr. Giuseppe Perrotta _____

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

Allegato "E" - Codice di comportamento

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1.1 principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2.1 contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2 Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3 Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado, li dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5 Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7 Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8 Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9 Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10 Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11 Rapporti con il pubblico

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12 Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Del personale del Comune di Lurano
Per il quadriennio 2009 - 2012**

trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.