

**“Traccia” di Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
(Enti con Dirigenza)**

PREMESSA

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE**

CAPO I – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 Conferma sistema relazioni sindacali
- Art. 4 Rappresentanza sindacale
- Art. 5 Contrattazione - Concertazione - Informazione
- Art. 6 Procedure di attivazione per le convocazioni
- Art. 7 Diritti e libertà sindacali

CAPO II – FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

- Art. 8 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
- Art. 9 Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 10 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 11 Pari opportunità
- Art. 12 Servizi pubblici essenziali

**TITOLO III
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

CAPO I – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E DELLA FORMAZIONE

- Art. 13 Formazione
- Art. 14 Progressioni verticali nel sistema di classificazione
- Art. 15 Progressioni economiche all'interno della categoria
- Art. 16 Sistema di valutazione permanente
- Art. 17 Area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

CAPO II – MOBILITA' E DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

- Art. 18 Mobilità interna
- Art. 19 Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

**CAPO III – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI SERVIZIO, DI LAVORO, DI APERTURA AL PUBBLICO
E PERMESSI BREVI**

Premessa

- Art. 20 Orario di lavoro
- Art. 21 Pausa pranzo e cena
- Art. 22 Orario pomeridiano
- Art. 23 Flessibilità
- Art. 24 Orario di lavoro per i titolari di posizioni organizzative e alte professionalità

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- Art. 25 Riposo settimanale
- Art. 26 Lavoro notturno
- Art. 27 Permessi brevi
- Art. 28 Attività nei giorni festivi
- Art. 29 Riduzione di orario per servizio di turnazione
- Art. 30 Gestione dell'orario di servizio per particolari esigenze
- Art. 31 Trattamento per attività prestata in giornata festiva
- Art. 32 Rilevazione delle presenze

CAPO IV – DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 33 Area di vigilanza e della polizia locale
- Art. 34 Prestazioni assistenziali e previdenziali

CAPO V – DISPOSIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 35 Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali
- Art. 36 Diritto allo studio

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I – DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

- Art. 37 Lavoro straordinario
- Art. 38 Costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2004
- Art. 39 Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2004

CAPO II – COMPENSI, INDENNITA' ED ALTRI BENEFICI ECONOMICI

- Art. 40 Criteri generali per il conferimento di mansioni superiori
- Art. 41 Indennità

CAPO III – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 42 Dipendenti in distacco sindacale

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

PREMESSA

(CCNL 2/6/1998 – CCNL 1/4/1999 ARTT.7 E 8 – D.LGS.165/2001 ART.7 COMMA 6 E ART.31 COMMA 1)

1 – L'attuazione dei processi evolutivi del mondo del lavoro saranno sottoposti preventivamente alla verifica e controllo nel rispetto di quanto previsto successivamente art.2 comma 6. Nel rispetto del 6° comma dell'art.7 del D.Lgs.165/2001, in caso di necessità di conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, in applicazione dell'apposito regolamento disciplinante la fattispecie, l'amministrazione si impegna, per la garanzia dei diritti di chi è assunto a tempo determinato, o con le forme atipiche, ad estendere, per quanto compatibili e/o assimilabili, i diritti del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2 – Per l'applicazione del comma 1 dell'art.31 del D.Lgs.165/2001 (in caso di passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività), l'Ente darà la preventiva informazione alla R.S.U. e alle OO..SS.. territoriali, osservando i seguenti criteri :

- a) la quantità e la qualità dei servizi erogati devono avere caratteristiche simili, o superiori, a quelle svolte in proprio dall'Ente, o , in mancanza di tale riferimento, a quelle desumibili da altri servizi analoghi, già operanti ;
- b) i costi non devono superare quelli che si avrebbero se si utilizzassero le normali procedure gestionali, considerando in modo analitico tutte le voci dirette ed indirette che producono il costo ;
- c) gli utenti non devono avere costi aggiuntivi ;
- d) le condizioni dei rapporti di lavoro devono essere tali da rispettare il principio dell'equo trattamento, delle pari condizioni, dell'osservanza dei contratti di lavoro di riferimento e di tutte le norme di prevenzione e sicurezza.

3 – Qualora l'Ente intenda ricorrere a quanto sopra tramite appalti e/o convenzioni, si avvieranno momenti di confronto preventivo tra rappresentanti dell'amministrazione e la rsu, finalizzati anche a verificare la fattibilità di interventi sugli assetti organizzativi dell'Ente, che consentano di evitare l'esternalizzazione del servizio in questione.

4 – L'Ente si impegna di reperire all'interno della propria struttura le professionalità richieste per il conferimento di incarichi.

5 – L'Ente, nel rispetto dell'obbligo di tenuta e comunicazione dell'anagrafe delle prestazioni introdotto dalla legge Finanziaria per il 1997 (legge 662/96, art.1 commi 129 e 131) e ribadito dall'art.53 del D.Lgs.165/2001, si impegna a darne comunicazione annuale alla RSU e alle OO..SS.. territoriali. Ciò allo scopo di rendere sempre più trasparente e di ricondurre a limiti fisiologici, il fenomeno delle consulenze.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente del Comune di Porto San Giorgio, altresì si applica al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di: soppressione, fusione, scorporo, trasformazione, riordino, nonché privatizzazione, sino alla individuazione o definizione previo confronto con le OO.SS. territoriali della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1 – Le norme del presente contratto decentrato integrativo sostituiscono quelle contenute nel precedente ccdi, che decadono salvo esplicite eccezioni contenute nel presente testo ; le disposizioni normative di codesto contratto si considerano valide sino all'emanazione del nuovo ccdi.

2 – Il presente contratto si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.



3 - Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

4 - L'ente provvede a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2 del CCNL del 1/4/99 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma.

5 - Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti o dal servizio di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

6 - Le parti si riservano di riaprire un tavolo di discussione per la disciplina e regolamentazione di nuove disposizioni e/o nuovi istituti contrattuali nel frattempo emanati ; parimenti le parti prevedono periodici incontri per verificare il grado di applicazione delle disposizioni del presente ccdi.

7 - La sottoscrizione del contratto da parte dei componenti la delegazione trattante impegna gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti dell'Ente Comune di Porto San Giorgio al rispetto di tutte le clausole dello stesso.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Conferma sistema relazioni sindacali

1 - Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 e il sistema di relazioni ancora vigenti nel CCDI non esplicitamente superate dal CCNL del 22.01.2004.

2- Gli enti assumono le iniziative ricomprese nella disciplina dell'art. 1 del presente Contratto, nel rispetto delle previsioni sulle relazioni sindacali del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 4

Rappresentanza sindacale

1 - La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

2 - Le ore necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, non necessitano di permesso sindacale.

Art. 5

Contrattazione - Concertazione - Informazione

(CCNL 6/07/95 art. 12 bis - CCNL 31/03/99 ART. 16 - CCNL 1/04/99 artt. 3,4,5,7,7,8 e 9 - CCNL 7/08/98 art. 10 - CCNL 14/09/2000 artt. 44,47,55 e 56 - D. Lgs. N. 165/2001 - CCNL 5/10/2001 artt. 19 e 23 - CCNL 22/01/2004 ART. 6)

La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto dell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai CC.CC.NN.LL. sottoscritti il 31 marzo 1999, il 1 aprile 1999, il 14 settembre 2000, il 5 ottobre 2001 e il 22 gennaio 2004 e dal presente CCDI.

1 - Contrattazione

1.1 - Sono materia di contrattazione:

- a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, per lo sviluppo delle risorse umane e per le finalità dell'art. 17 del CCNL 1.4.99, nel rispetto della disciplina prevista;
- b) criteri per la costituzione del fondo per finanziare la progressione economica orizzontale nella categoria;



- c) criteri per la costituzione del fondo per finanziare l'indennità di posizione e di risultato;
- d) criteri per il passaggio economico all'interno della categoria del nuovo sistema di classificazione;
- e) modalità di ripartizione delle eventuali risorse economiche aggiuntive per il finanziamento della progressione economica orizzontale e per l'indennità di posizione e di risultato;
- f) criteri generali relativi agli incentivi del personale per la produttività, al miglioramento dei servizi e delle metodologie, alla valutazione ed alla ripartizione delle risorse economiche, correlate al merito e all'impegno di gruppo (Piano Esecutivo di Gestione - assegnazione delle risorse - procedure di distribuzione - sistemi di valutazione);
- g) criteri per compensare il disagio delle categorie A - B - C e determinazione dei relativi valori economici;
- h) individuazione delle risorse per remunerare le prestazioni riferite al turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo, notturno e festivo, secondo la disciplina vigente;
- i) criteri per l'attribuzione delle indennità di responsabilità al personale delle categorie B e C;
- j) criteri per l'individuazione delle specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzione nell'area delle posizioni organizzative;
- k) gestione delle materie attinenti alle pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 3 agosto 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- l) nel rispetto delle finalità legislative, individuazione dei criteri e delle modalità di riparto delle risorse derivanti da leggi nazionali, o regionali, finalizzate all'incentivazione;
- m) modalità e verifiche per la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore per determinate fattispecie di dipendenti;
- n) modalità di gestione delle eccedenze del personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali;
- o) programmi delle attività formative.

1.2 - Sono altresì materie di confronto:

- a) linee di indirizzo e criteri per migliorare l'ambiente di lavoro, la sicurezza dei luoghi di lavoro e la facilitazione dell'inserimento lavorativo dei disabili;
- b) implicazioni dei dipendenti in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità degli stessi, derivanti da innovazioni organizzative, tecnologiche, dalla domanda dei servizi e dalle politiche dell'orario di servizio;
- c) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1.3 - Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, debbono essere valutate, da parte dei dirigenti, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal lavoro pomeridiano se esistente nella struttura ove il medesimo presta servizio. Deve, comunque, essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli di età scolare.

2 - Concertazione

Ciascuno dei soggetti di cui al comma 2 dell'art. 10 del CCNL del 1.4.99, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 1.4.99, può attivare, entro i successivi dieci giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, da concordare tra le parti, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.

2.1 - La concertazione si effettua per le seguenti materie:

(art. 16, comma 2 del CCNL del 31.3.1999)

- selezioni per i passaggi di categoria;
- valutazioni delle P.O. e relativa graduazione delle funzioni;
- conferimenti incarichi relativi alle Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità e relativa valutazione periodica;
- metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale;
- individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica di categoria;
- individuazione dei nuovi profili professionali;
- attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei fondi per la progressione e per la posizione/risultato;

(art. 8, comma 1, del CCNL del 1/4/99)

- articolazione dell'orario di servizio;
- calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- andamento dei processi occupazionali;

- criteri generali per la mobilità interna.

La concertazione si effettua inoltre per le seguenti materie:

- procedimenti e criteri per la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di Formazione Lavoro;
- criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori.

2.2 - La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

2.3 - La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta salvo interruzione per mancanza parziale o totale degli elementi di documentazione che ne produce conseguentemente un differimento dei termini. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

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

3 - Informazione

3.1 - L'Ente informa, periodicamente e tempestivamente, la RSU, le OO:SS. territoriali ed i delegati per la sicurezza per le materie di competenza, sull'adozione degli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti i rapporti di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

3.2. - L'informazione è preventiva nei casi in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione. L'informazione è, altresì, preventiva, per ogni incarico professionale, o di prestazione d'opera, o di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, nonché nei processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione dei servizi che l'ente intende instaurare e per ogni altra forma di lavoro atipico da attivare.

3.3 - Per una compiuta informazione, le parti, su richiesta di una di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale e, in ogni caso in presenza di:

- iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione dei servizi, tenuto conto dell'art. 11 comma 5, del CCNL Quadro del 2/06/98 e dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 6

Procedure di attivazione per le convocazioni

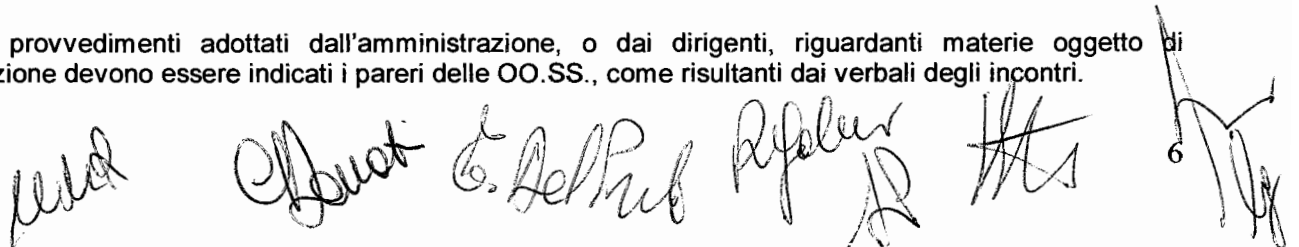
1 - L'amministrazione garantisce la convocazione formale delle delegazioni entro quindici giorni, ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza, che dovranno essere specificati, caso per caso, dalle parti. La convocazione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, può essere ordinaria o di urgenza. Nel caso di convocazione ordinaria la lettera di convocazione deve essere spedita almeno 5 (cinque) giorni prima della riunione (di norma tramite e-mail o fax). Nel caso convocazione di urgenza la comunicazione deve essere inoltrata almeno 2 (due) giorni prima della riunione.

2 - Per ogni incontro deve essere preventivamente inoltrato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e tutta la documentazione di riferimento.

3 - Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni prese che sarà inviato alle parti. Le eventuali osservazioni sul contenuto del verbale, saranno esaminate nella seduta successiva e, per la relativa problematica, fino a tale data, l'amministrazione non adotterà alcun provvedimento. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

4 - Gli accordi sottoscritti verranno recepiti nel più breve tempo possibile. Al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano la loro esecutività.

5 - Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione, o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri.



6 - Il presente contratto collettivo decentrato integrativo verrà affisso all'Albo Pretorio della sede comunale principale ed in ogni altra sede periferica in spazi ben visibili.

Art. 7

Diritti e libertà sindacali

(L. N. 300/70 D.L.GS. N. 626/94 - D. LGS. N. 165/2001 TITOLO TERZO)

1 - Modalità di svolgimento delle assemblee

1.1 - Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. ed i sindacati territoriali firmatari del contratto collettivo nazionale e decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno 5 (cinque) giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi, o dipendenti appartenenti a singole categorie, o profili professionali.

1.2 - L'amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento della/delle riunione/riunioni; in caso di assemblea, per garantire la continuità delle prestazioni, verranno garantiti i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi, analogamente a quanto previsto dal CCNL del 6.7.95 come modificato dal CCNL del 19.9.02.

1.3 - L'Ente darà informazione a tutto il personale delle assemblee organizzate e a tal fine il personale operante fuori dalla sede presso la quale si svolge l'assemblea sarà autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento dalla propria sede di lavoro al luogo dell'assemblea ed alla partecipazione all'assemblea stessa. Tale periodo è computato nell'ambito delle ore fruite per l'assemblea. Al fine di agevolare la partecipazione di tutti i lavoratori, per quelli impegnati in attività a ciclo continuo essenziale, si potranno organizzare assemblee, anche fuori orario di lavoro con recupero delle ore certificate.

2 - Locali ed attrezzature tecniche per espletare l'attività sindacale

L'Ente mette a disposizione alla RSU e ai sindacati territoriali, firmatari del CCNL e presente accordo, idonei spazi e locali, compreso l'accesso a tutte le reti informatiche, comprese quelle esterne, nel rispetto della vigente normativa sulla privacy, per le comunicazioni, le informazioni di interesse sindacale.

3 - Gestione dei permessi sindacali

3.1 - I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla organizzazione sindacale di appartenenza e alla R.S.U., secondo le clausole previste dal CCNQ del 7.8.98 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalle norme previste dai regolamenti di organizzazione delle R.S.U. e delle altre norme vigenti in materia. In applicazione dell'art. 30 della legge 300/70 sono previsti, oltre al monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali, secondo la disciplina, di cui all'art. 11 del citato CCNQ.

3.2 - L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo. Il dipendente che fruisce del permesso sindacale è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio dirigente, con un congruo preavviso . Qualora non vengano utilizzate le ore di permesso sindacale retribuito nel corso dell'anno di pertinenza, si applica l'articolo 23 del CCNL del 5/10/2001.

4 - Permessi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza spettano i permessi, di cui al D. Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

CAPO II - FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 8

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1 - Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del

[Handwritten signatures and text: "Comitato G. del Sub Popolare" and other illegible signatures]

lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2 - In relazione al comma 1, le parti, istituiscono il Comitato paritetico del mobbing ai sensi dell'art 8 del CCNL del 22.1.2004 composto da quattro membri, tra cui il Presidente, in rappresentanza dell'Ente, di altrettanti quattro membri, tra cui il Vice Presidente, in rappresentanza sindacale e di un ulteriore membro in rappresentanza del comitato per le pari opportunità.

3 - Sarà compito del Comitato paritetico di cui al comma 2:

- a) la raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) la 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) la 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) la formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta;
- e) la proposta, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1.4.99, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale.

4 - Le proposte vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5 - L'ente favorisce l'operatività dei Comitati e garantisce tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato può adottare un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6 - Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

7 - La partecipazione dei soggetti designati agli incontri organizzati dal Comitato è a tutti gli effetti riconosciuta come attività lavorativa e pertanto è sostenuta sotto il profilo della formazione professionale.

Art. 9

Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato

Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo decentrato di lavoro la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta. La stessa 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. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo integrativo decentrato di lavoro si incontreranno entro trenta giorni dalla richiesta e definiranno consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa.

Art. 10

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1 - Le parti, in attuazione del D.lgs.626/94 e successive modificazioni, danno pronta applicazione a quanto previsto nello specifico accordo che forma parte integrante della presente contrattazione decentrata integrativa.

2 - Ai rappresentanti per la sicurezza spettano le seguenti attribuzioni:

- partecipa alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi;
- consulta il rapporto di valutazione dei rischi
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione;
- accede ai luoghi di lavoro e avverte il responsabile prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività;

Handwritten signatures and initials:
A series of handwritten signatures and initials in black ink, including the name "G. Dell'Pub" and other illegible signatures. A small number "8" is written to the right of the signatures.

- può far ricorso alle Autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e di protezione dei rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
- è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
- promuove l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore;
- presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- partecipa agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concorda con l'Amministrazione, ogniqualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art.20 ultimo comma della Legge n°833, ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro dell'A.S.L. o in alternativa ad enti specializzati di diritto pubblico scelti di comune accordo;
- partecipa al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e del libretto personale di rischio;
- concorda, di volta in volta con l'Amministrazione nei casi in cui a seguito delle indagini ambientali, tenuto conto dei riflessi sul gruppo di lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medici specialistici per il personale interessato nell'area di rischio;
- verifica l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute .

le seguenti informazioni:

- informazione e documentazione in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione nonché quelle inerenti alle macchine, agli impianti, all'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- informazioni sulle attività formative ;
- informazioni attinenti gli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori;
- programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
- informazione sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
- informazione sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
- informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi;

3 - Formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza - Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Tale formazione dovrà essere di almeno 32 ore complessive.

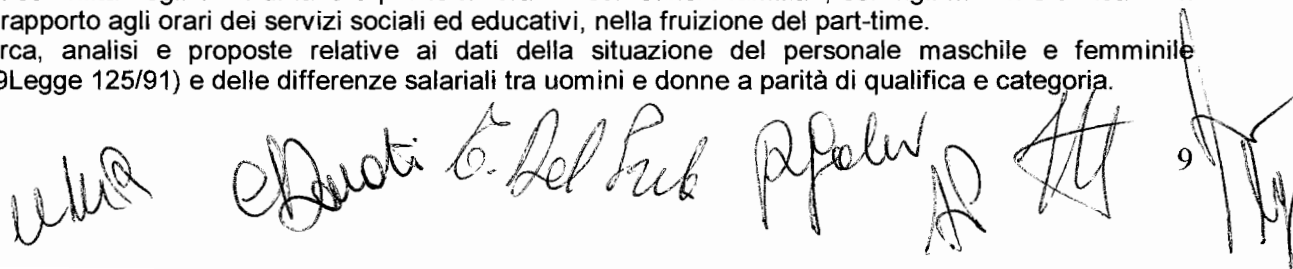
4 - Formazione dei lavoratori sul tema della sicurezza - L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il /i rappresentante/i , le attività formative in materia di sicurezza e di salute, dei rischi. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o dell'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 11 Pari opportunità

(art 9 del CCNL 6/7/95, artt. 4 e 25 del CCNL 1/4/99; art. 19 del CCNI del 14/9/2000 ;art.28 del D.P.R. 333/90, Legge 125/91; art. 57 del D.Lgs 165/2001; la circolare n°12 del 25.03.1993 della Presidenza del Consiglio art:2 commi 3-4-5-6)

Il Comitato delle pari opportunità, costituito ai sensi delle norme vigenti, promuove prioritariamente le seguenti Azioni Positive :

1. Stesura del regolamento antidiscriminatorio e sua applicazione in relazione a :
 - gestione del nuovo sistema di classificazione del personale (progressione orizzontale e verticale, posizioni organizzative) ;
 - flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori e/o disabili in rapporto agli orari dei servizi sociali ed educativi, nella fruizione del part-time.
2. Ricerca, analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art.9Legge 125/91) e delle differenze salariali tra uomini e donne a parità di qualifica e categoria.



3. Individuazione e correzione dei meccanismi che determinano nella retribuzione accessoria i differenziali salariali tra uomini e donne.
4. Ricerca, analisi e proposte sui meccanismi (orari-sedi-modalità di svolgimento) che determinano la fruibilità o meno di percorsi formativi professionali per le donne.
5. Ricerca analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera.
6. Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità
7. Ricerca sul fenomeno delle molestie sessuali nell'Ente.
8. Recepimento formale con deliberazione dell'ente, delle raccomandazioni e risoluzioni europee per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali.
9. Diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.
10. Nomina del Consigliere di Fiducia per la prevenzione e la lotta alle molestie sessuali.
11. Formazione dei dirigenti e dei dipendenti per la diffusione della cultura di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e lotta alle molestie sessuali.
12. Promuovere corsi specifici per lavoratrici di autostima, recupero delle potenzialità individuali, rimotivazione al lavoro, possibilità delle donne di occupare posti di lavoro tipicamente maschili.
13. La contrattazione delle citate Azioni positive dovrà comunque tenere in considerazione il parere e le proposte del comitato pari opportunità.

Art. 12
Servizi pubblici essenziali

1 - L'Amministrazione, in applicazione degli accordi da stipularsi ai sensi dell'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni indispensabile del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.9.2002, in occasione di ogni sciopero, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso. I nominativi sono comunicati alla R.S.U., alle OO.SS territoriali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

2 - Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero procurandosi la sostituzione, nel caso sia possibile.

TITOLO III
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E DELLA FORMAZIONE

Art. 13
Formazione

(CCNL 1/04/1999 ART. 23 E 2° COMMA ART. 45 CCNL 22.01.2004)

1 - Viene destinata alla formazione del personale una quota non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale, ai sensi dell'art.23 comma 2 del CCNL 1/4/99 così come confermato dall'art.45 comma 2 del CCNL del 22/1/2004.

1 - La formazione riguarda tutto il personale dipendente ed è effettuata in applicazione del presente CCDI, secondo una programmazione concertata tra le parti, con la quale sono definite le priorità e sono suddivisi, per funzioni, gli obiettivi, per:

- fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità in favore dell'utenza;
- favorire i processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra i servizi.
- favorire processi formativi e scambio di esperienze tra enti pubblici e privati.
- promuovere la carriera professionale del personale anche a fronte di processi di riorganizzazione dell'Ente;
- sostenere la crescita formativa individuale dei dipendenti.

2 - L'attuazione dei piani formativi deve prevedere tempi di inizio e fine attività certi. Deve essere coerente alla attività lavorativa svolta, o prevista per il personale interessato e potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento, formazione, o specializzazione al ruolo, in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere.



 C. Del Pub. Amministrativo

3 - L'Ente elaborerà attraverso il coinvolgimento dei responsabili dei servizi e dei lavoratori l'analisi dei fabbisogni formativi. A tal proposito in sede di commissione bilaterale sull'attività di formazione, di cui all'art. 8, comma 2 del presente contratto, saranno valutate le modalità tecniche per l'effettuazione della suddetta analisi dei bisogni formativi.

4 - La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Art. 14

Progressioni verticali nel sistema di classificazione

1 - Il sistema di progressione verticale ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane e il riconoscimento delle capacità professionali interne all'Ente ed è riconducibile alla disciplina dell'art 4 del CCNL del 31.3.99 come ribadito dalla dichiarazione congiunta n.1 del CCNL 22.1.04.

2 - Si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale o del medesimo profilo in cui cambiano però le responsabilità, le relazioni, la complessità ed il contenuto delle prestazioni.

3 - L'individuazione dei posti e dei profili da ricoprire mediante procedure selettive interne (CCNL 31.3.99, art. 4, comma 1), sarà effettuata all'interno del piano occupazionale annuale o triennale, o dei programmi di riorganizzazione dei servizi quando elaborati in tempi diversi dal piano occupazionale.

4 - L'apposito Regolamento dei concorsi disciplina espressamente tali procedure selettive.

5 - I costi delle progressioni verticali nel sistema di classificazione non incidono sulle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività .

Art. 15

Progressioni economiche all'interno della categoria

1 - Relativamente ai criteri e le modalità di svolgimento delle progressioni economiche all'interno della categoria, si conferma quanto disposto dall'art.16 del precedente ccdi, in applicazione di quanto disposto dall'art.2 comma 1 del presente contratto.

Art. 16

Sistema di Valutazione delle prestazioni

(CCNL 31/03/99 ART. 6)

1 - Al fine di predisporre un sistema di valutazione coerente con la realtà dell'ente, le parti concordano l'attivazione di un percorso di formazione - informazione (per valutanti e valutati) che supporti, relativamente a tempi e a metodi di attuazione, il sistema stesso. Esso dovrà trovare una collocazione in equilibrio con il sistema complessivo d'incentivazione, volto a riconoscere l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori. L'attuazione del sistema di valutazione potrà richiedere una gradualità applicativa, durante la quale saranno introdotti tutti gli aggiustamenti che emergeranno dal lavoro di verifica e controllo.

2 - Il sistema di valutazione permanente ha come obiettivi:

- la condivisione e la partecipazione attiva dei dipendenti agli obiettivi generali dell'Ente;
- la crescita della cultura partecipativa nell'organizzazione dell'Ente;
- la valorizzazione delle attività svolte e delle attitudini del dipendente;
- l'emersione delle azioni propositive del dipendente;
- la crescita della consapevolezza del dipendente del proprio ruolo.

3 - Il sistema di valutazione permanente si sviluppa sulla base dei seguenti criteri generali:

- diffusione e traduzione degli obiettivi generali dell'Ente;
- partecipazione alle modalità organizzative dell'Ente;
- comunicazione e condivisione degli obiettivi da perseguire e conseguente definizione di specifici piani di lavoro;
- assegnazione al dipendente di strumenti operativi volti alla realizzazione del costante monitoraggio della propria attività svolta e all'individuazione di azioni correttive e propositive relative all'attività stessa;
- valutazione da parte dei responsabili dei risultati delle prestazioni svolte correlata al risultato del monitoraggio realizzato sulla propria attività da parte del dipendente;
-

11

- identificazione degli elementi di qualità e delle criticità della prestazione e condivisione dei correttivi per migliorare le stesse.

4 - Il sistema di valutazione permanente si attua attraverso una metodologia concordata tra le parti contenente criteri di misurazione della prestazione il più oggettivi possibile e coerenti con l'insieme del sistema per l'attribuzione di un punteggio individuale sulla base del quale concorrere all'attribuzione della produttività e della progressione orizzontale.

5 - La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti nel rispetto dei criteri di cui al presente articolo è di competenza dei dirigenti/responsabili di settore, si effettua a cadenza annuale ed è tempestivamente comunicata al dipendente.

6 - La cattiva gestione del sistema di valutazione sulle prestazioni e le competenze del personale, inciderà negativamente, ai fini della retribuzione di risultato dei dirigenti, o della valutazione dei funzionari, incaricati della verifica.

7 - Ai soli fini della valutazione delle prestazioni i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale saranno valutati al 100%, e cioè come attività di lavoro a tempo pieno.

Art. 17

Area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

1 - Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8 - 11 del CCNL 31.3.99 e della art. 10 del CCNL del 22.1.04 (Alte Professionalità), per valutare le posizioni organizzative e le alte professionalità, le graduazioni delle funzioni, il conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative e alle Alte Professionalità e per la valutazione periodica, si dovrà:

- attuare i principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni;
- ridefinire le strutture organizzative e la dotazione organica;
- istituire e attivare il servizio di controllo interno o il nucleo di valutazione, dove non presente.

2 - Tipologia

Posizione Organizzativa

Direzione di struttura organizzativa di particolare complessità, cui sia correlato un elevato livello di autonomia gestionale e organizzativa e/o incarico di una peculiare funzione.

Alte Professionalità

- a) Esercizio di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione che presuppongono il possesso del diploma di laurea specialistica, master, dottorati di ricerca o possesso di abilitazioni o iscrizioni ad Albi professionali.
- b) Funzioni con elevata autonomia ed esperienza in posizione di staff per le attività riguardanti studio, ricerca, vigilanza e controllo.

2- Relativamente ai criteri e le modalità di conferimento delle posizioni organizzative si fa riferimento a quanto previsto dall'art.19 del vigente regolamento dell'ordinamento degli uffici e servizi.

3 - La revoca sarà esercitata con atto scritto e motivato dallo stesso soggetto che ha conferito l'incarico.

La revoca scatta:

- prima della scadenza in relazione ai mutamenti organizzativi
- a seguito di accertamento di risultati negativi.

Prima della formalizzazione della revoca l'ente acquisirà un contraddittorio con il dipendente interessato, assistito, eventualmente, da persone di sua fiducia o dal rappresentante sindacale a cui conferisce il mandato.

4 - Le parti concordano che le posizioni organizzative e le alte professionalità da individuare saranno numericamente contenute e finanziate dall'Ente utilizzando a tal fine anche la quota dello 0,20% del monte salari 2001 come previsto dall'art 32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004.

5 - A partire dalle posizioni storicamente determinatesi per effetto dei precedenti contratti, nazionali ed integrativi, l'Amministrazione si impegna ad avviare un tavolo di rideterminazione di tutte le posizioni dell'Ente, che saranno valutate dalle delegazioni trattanti alla luce dei criteri indicati dagli artt.8 e 10 dei Contratti succitati.

Handwritten signatures:
1. *[Signature]*
2. *[Signature]*
3. *[Signature]*
4. *[Signature]*
5. *[Signature]*
6. *[Signature]*
7. *[Signature]*
8. *[Signature]*
9. *[Signature]*
10. *[Signature]*

CAPO II - MOBILITA' E DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

Art. 18

Mobilità interna

(CCNL 6/07/95 ART. 27 BIS - D. LGS. N. 165/2001)

- 1- La mobilità interna del personale, anche temporanea, è disposta per giustificate ragioni di necessità ed urgenza.
- 2- La mobilità interna ad ogni Area è disposta dal Responsabile della stessa, mentre quella tra Aree diverse è disposta dal Segretario Generale o dal Direttore Generale, se nominato.
- 3- Nel rispetto delle norme di legge e di contratto di lavoro, prima di procedere alla copertura di posti vacanti nella dotazione organica si provvede, a domanda, alla eventuale mobilità interna, anche con cambio di profilo professionale nell'ambito della stessa categoria d'inquadramento professionale.
- 4- Per mobilità interna si intende il cambiamento del lavoro svolto, l'eventuale modifica del profilo professionale e/o l'assegnazione di una sede di lavoro diversa da quella di appartenenza.
- 5- La mobilità interna deve rispondere ad esigenze di servizio ed è finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi :
 - a) razionalizzazione dell'impiego del personale ;
 - b) riorganizzazione dei servizi ;
 - c) copertura dei posti vacanti.
- 6- La mobilità è volontaria quando, avendo l'Amministrazione deciso di coprire un posto con personale interno, vi sono uno o più dipendenti interni disponibili volontariamente a coprire quel posto. In questo caso, l'Amministrazione affiggerà all'albo pretorio dell'ente e nelle altre sedi avviso contenente le informazioni necessarie. I dipendenti che intendono farlo, possono presentare domanda entro un termine di norma non inferiore a 15 giorni dall'affissione dell'avviso ; successivamente il dirigente del settore del posto che si intende coprire con mobilità interna espletterà la seguente procedura valutativa dei candidati :
 - a) titolo di studio richiesto per l'accesso tramite pubblico concorso (punti 4)
 - b) requisito professionale richiesto per l'accesso tramite pubblico concorso (punti 3)
 - c) colloquio attitudinale (max punti 12) : il colloquio si intende superato se il candidato avrà riportato una valutazione di almeno 6 punti.
- 7- I suindicati criteri si applicano per le mobilità interne per la copertura di posti di cat. giur.C in su ; viceversa, per le mobilità interne di posti di cat.giur.inferiore a C, si procederà, nel rispetto di modalità e tempi indicati al precedente comma 6, solamente ad un colloquio attitudinale con prova pratica espletato sempre a cura del dirigente del settore di appartenenza del posto, coi medesimi punteggi massimi e minimi di superamento previsti dal precedente comma 6
- 8- La mobilità è obbligatoria allorchè dovendosi comunque coprire un posto e non essendovi candidati interni volontari o idonei a seguito della procedura di cui ai precedenti commi , si assegna il posto ad un dipendente.

Art. 19

Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

1 - Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, l'Ente può utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCDI per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.

2. Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione.

3. La contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore prevede forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 ed utilizzando le risorse rese disponibili dall'art. 31, DEL CCNL 22.01.2004.

4. I lavoratori utilizzati a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati di cui al comma 7; il relativo importo



13

annuale, indicato nel comma 5, è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.

5. Il valore complessivo, su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi di cui al comma 4 può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000. Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999.

6. Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati nei commi 2 e 4 dell'art. 41 del CCNL del 14.9.2000.

7. La disciplina dei commi 3, 4, 5 e 6 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000. I relativi oneri sono a carico delle risorse per la contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza, con esclusione di quelli derivanti dalla applicazione del comma 6.

CAPO III - ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI SERVIZIO, DI LAVORO, DI APERTURA AL PUBBLICO E PERMESSI BREVI (L. N. 724/94 ART. 22 - CCNL 6/07/95 ARTT.17 E 20 - CCNL 14/9/2000 ART 22)

Premessa

Orario di servizio: per "orario di servizio" si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici dell'Ente e l'erogazione dei servizi all'utenza.

Orario di apertura al pubblico: per "orario di apertura al pubblico" si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza, su disposizione del competente dirigente.

Orario di lavoro: per "orario di lavoro" si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

Stante quanto sopra, presso il Comune di Porto San Giorgio, l'orario di lavoro dei dipendenti non appartenenti alla separata area della dirigenza, è così disciplinato:

Art. 20

Orario di lavoro

L'orario di lavoro di tutti i dipendenti, esclusi i dirigenti ed i titolari di posizioni organizzative, è quello di seguito specificato:

- è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico;
- è di 36 ore settimanali e si articola, di norma, per il personale degli uffici, su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì con due rientri pomeridiani e per il personale esterno, su sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato. Le 36 ore di lavoro settimanali sono espletate, secondo il criterio della flessibilità di 20 (venti) minuti in entrata ed in uscita, a valersi sia per l'orario mattutino che pomeridiano, sulla base di norme esplicitate ai dipendenti interessati dalla struttura addetta alla gestione del personale;
- la prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può comunque essere distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero superiore alle 10 ore;
- la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media va calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, salvo diversa disposizione prevista dalle norme vigenti.

Art. 21

Pausa pranzo e cena

In materia di disciplina della pausa pranzo e del conseguente fruizione del buono pasto, si fa riferimento alle disposizioni contenute nell'apposito regolamento.

Art. 22

Orario pomeridiano:

1 - L'orario pomeridiano si espleta, al di fuori dei casi di rientro ordinario per l'espletamento dell'orario di servizio:

Handwritten signatures and initials:
14

- a) per esigenze di ufficio, programmate sulla base dei carichi di lavoro, e dell'organizzazione del lavoro degli uffici interessati ;
- b) per temporanee esigenze di ufficio, programmate sulla base dei carichi di lavoro e dell'organizzazione del lavoro degli uffici interessati ;
- c) per fronteggiare esigenze di carattere straordinario, non programmabili;
- d) per recuperare la flessibilità negativa;
- e) per partecipare a corsi di formazione.

Nei casi di cui alle precedenti lettere a), b), c), e), le prestazioni pomeridiane possono dar luogo a recupero compensativo o pagamento per lavoro straordinario, di intesa con il dirigente del settore competente.

2 - L'accesso pomeridiano agli uffici può essere effettuato soltanto su espressa e preventiva *disposizione* del dirigente.

Art. 23 **Flessibilità**

1 - Fermo restando che l'orario è fissato in 36 ore settimanali, può accadere che, alla fine del mese, il dipendente può aver maturato una presenza, espressa in ore e minuti, maggiore, o minore, rispetto all'orario dovuto, che è come sotto normata.

2 - La minore presenza (flessibilità negativa) deve essere recuperata entro l'anno solare.

Le eccedenze negative sono cumulabili fino ad un massimo di 50 (cinquanta) ore. Al verificarsi di detto limite, la flessibilità negativa deve essere ridotta immediatamente, d'intesa con il dirigente. In caso di mancato recupero, l'ufficio addetto alla gestione del personale è tenuto a procedere ad una corrispondente riduzione oraria dello stipendio.

Art. 24

Orario di lavoro per i titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità

I titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità, tenendo conto del combinato disposto degli art. 8 e art. 10, 1° comma, del CCNL 31/03/1999 e dall'art 10 del CCNL del 22.1.2004, hanno l'obbligo di espletare, con il criterio della flessibilità, con elevato grado di autonomia gestionale, un orario di lavoro, su base annua, secondo il criterio della flessibilità, non inferiore a 36 ore medie settimanali, orario necessario per lo svolgimento delle funzioni di direzione di unità organizzativa loro conferite, articolato secondo modalità stabilite dal competente dirigente, conformemente a quanto indicato nei punti precedenti.

Art. 25

Riposo settimanale

1 - Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidente con la domenica.

2- Il dipendente che per particolari esigenze di servizio, su richiesta del dirigente, non usufruisce del giorno di riposo settimanale (per i turnisti è quello indicato nel calendario di cui sopra), deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata il compenso aggiuntivo pari al 50% di cui all'art.24 c.1 del CCNL 14.09.00.

Art. 26

Lavoro notturno

E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Anche in caso di assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52 comma 2 lett.b) del ccnl 14/9/2000, nella misura del 20% ; nel caso di lavoro ordinario festivo – notturno, la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 27

Permessi brevi

Il dipendente a domanda, può assentarsi dal lavoro, previa comunicazione al dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio, per una durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. Il recupero delle ore non lavorate deve avvenire entro il mese successivo. Per particolari esigenze di servizio, di concerto con il dirigente preposto, il recupero delle ore può essere dilazionato in un tempo più lungo.

Art. 28

Attività nei giorni festivi

L'attività eventualmente prestata in giorni festivi infrasettimanali, dà titolo, a richiesta del dipendente, all'equivalente riposo compensativo, ovvero alla corresponsione del compenso di lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per le prestazioni straordinarie festive.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including names like 'Mull', 'E. De Luca', and 'M. Felici'.

Il riposo compensativo deve essere effettuato, di regola, entro 15 giorni e, comunque, non oltre il compimento del bimestre successivo.

Art. 29

Riduzione di orario per servizio di turnazione

Per il personale che effettua un orario articolato in più turni, o secondo una programmazione plurisettimanale, si applica una riduzione di orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali, purché il competente dirigente abbia preventivamente specificato, per iscritto, che la riduzione di orario non comporta, comunque, aumento di lavoro straordinario da parte del personale in argomento e ciò in applicazione dell'articolo 22 - 1° comma - del C.C.N.L. del 14.9.2000 e sia stata concertata la modalità di applicazione.

Art. 30

Gestione dell'orario di lavoro per particolari esigenze

Per la gestione dell'orario di lavoro durante particolari situazioni personali (nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche, accertamenti diagnostici, ovvero di trattamenti di riabilitazione), ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente può usufruire del trattamento di malattia, da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione.

Art. 31

Trattamento per attività prestata in giornata festiva

Qualora nel giorno di riposo settimanale non fruito il dipendente abbia espletato meno di 6 ore di effettivo servizio, tenendo conto della dichiarazione congiunta n° 13 allegata al CCNL del 5 ottobre 2001, con la quale le parti hanno concordato che il riposo compensativo, nella fattispecie, non può non avere che una durata corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate, è facoltà del dipendente di sommare le ore in argomento con altre per raggiungere le 6 ore necessarie per poter fruire di un giorno di assenza retribuito.

Art. 32

Rilevazione delle presenze

L'orario di lavoro, comunque articolato, è accertato mediante forme di controlli obiettivi di tipo automatizzato.

CAPO IV - DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 33

Area di vigilanza e della polizia locale

1 - Autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale

Le parti concordano, nel rispetto di quanto sancito dalla legge n. 65 del 1986, sulla esigenza di salvaguardare la piena autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale, sia con riferimento ai compiti tecnico-operativi che riguardo al loro assetto organizzativo interno, sottolineando la diretta dipendenza funzionale del responsabile del corpo o del servizio dal Sindaco - Presidente.

2 - Formazione e sviluppo professionale

Le parti concordano nel ritenere che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti con significativa esperienza professionale nonché mediante percorsi di aggiornamento e di qualificazione rivolti alla valorizzazione professionale del personale addetto ai relativi servizi negli enti; pertanto l'Ente, in sede di attuazione della disciplina delle progressioni verticali di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, tiene prevalentemente conto dei suddetti percorsi.

Art. 34

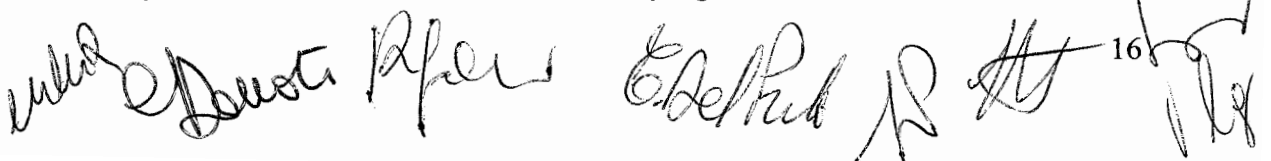
Prestazioni assistenziali e previdenziali

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, è riconosciuta una congrua somma destinata alla costituzione di un'apposita assicurazione con finalità di natura assistenziale e previdenziale per il personale della vigilanza urbana.

CAPO V - DISPOSIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 35

Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali



1 - Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente. L'Ente acquisirà le informazioni e le eventuali valutazioni dall'Ente utilizzatore al fine di permettere la partecipazione alle progressioni verticali coerentemente a quanto previsto dal Regolamento per le procedure concorsuali vigente. Analogamente si acquisiranno tutte le informazioni ed eventuali valutazioni finalizzate alla concorrenza per le progressioni orizzontali.

2 - E' cura dell'Ente far pervenire in tempo utile ai dipendenti interessati i bandi di selezione verticale e orizzontale.

3 - Gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, restano a carico dell'Ente.

Art. 36

Diritto allo studio

1 - Il limite massimo di tempo per diritto allo studio è di 150 ore annue individuali. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

2 - La frequenza di un corso va intesa anche come attività di preparazione agli esami, significando che detta attività non può eccedere 60 ore delle 150 ore a disposizione nell'anno. Nel caso specifico della preparazione delle tesi di laurea, la connessa attività di ricerca ed i necessari contatti con il relatore sono, pur essi, elementi che consentono l'ammissibilità al beneficio. I permessi di che trattasi possono essere fruiti anche in un'unica soluzione. I permessi di che trattasi possono essere concessi, anche agli iscritti "fuori corso" ed ai laureati iscritti al 2° corso di laurea, ovvero a coloro che preparano lo stesso esame, più di una volta.

3 - I permessi di cui sopra, ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395, qualora le richieste superino il tre per cento delle unità in servizio presso l'Amministrazione, all'inizio dell'anno, sono concessi nel seguente ordine:

- a) ai dipendenti che frequentano corsi di studi della scuola media inferiore;
- b) ai dipendenti che frequentano corsi della scuola media superiore;
- c) ai dipendenti che frequentano corsi universitari o post-universitari

4 - Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie, di cui al comma precedente, la precedenza è accordata a chi frequenta l'ultimo anno del corso di studi o, in ordine decrescente, gli altri anni. La concessione dei permessi in argomento per gli studenti universitari e/o post universitari è subordinata al superamento degli esami nell'anno solare di concessione.

5 - per il computo del personale avente titolo, si fa riferimento alla data del 1° gennaio di ogni anno.

6 - A parità di condizioni, i permessi sono accordati ai dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi medesimi per lo stesso corso di studi e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età

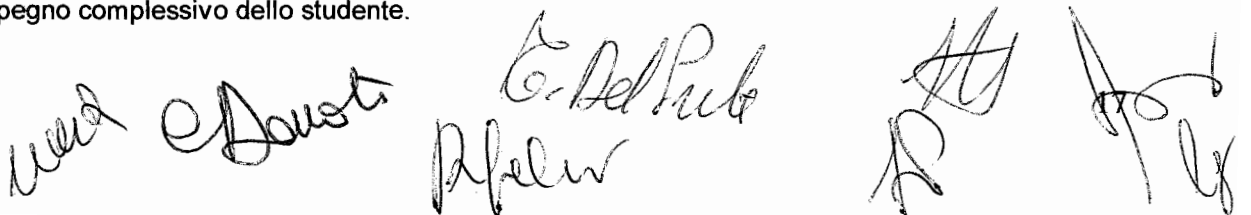
7 - Per la concessione dei permessi i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato d'iscrizione, e, al termine degli stessi, il certificato di frequenza e quello degli esami sostenuti. In mancanza di dette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come ferie.

8 - Il personale interessato non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

9 - Per quanto non previsto nel presente articolo, si applicano le disposizioni, di cui all'art. 15 del CCNL 14.9.2000.

10 - Nel caso di dottorati di ricerca o borse di studio gli Enti accolgono le richieste di aspettativa retribuita dei propri dipendenti nel caso in cui sussistano le condizioni prescritte ai sensi dell'art. 52, comma 57 della legge 448/2000 (dichiarazione congiunta n. 23 del CCNL del 22.1.04).

11- Il diritto ad usufruire delle 150 ore spetta anche nel caso che i permessi non trovino coincidenza fra orario di servizio del dipendente con il momento di svolgimento delle attività didattiche, essendo finalizzati a sostenere l'impegno complessivo dello studente.



Handwritten signatures of five individuals, likely representing the management or the relevant authority, placed at the bottom of the document.

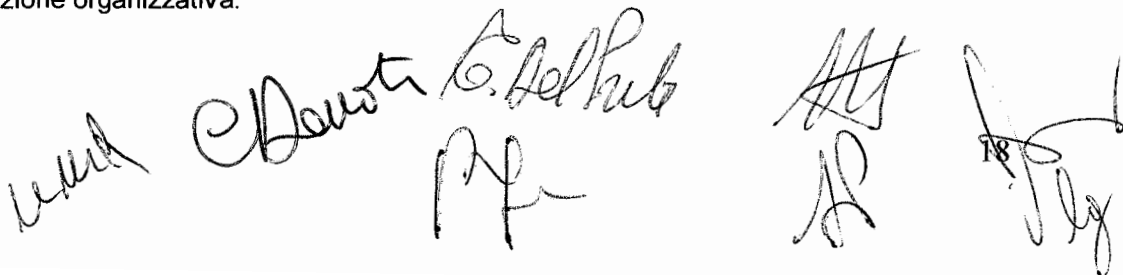
**TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO**

CAPO I - DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

**Art. 37
Lavoro straordinario**

(L. N. 412/91 ART. 9 - CCNL 1/04/99 ART 14 - CCNL 14/09/2000 ARTT. 38, 38 BIS E 39 - CCNL 5/10/2001 ART. 16)

- 1 - L'importo per il lavoro straordinario è così determinato: €.53.566,00 storico 2000.
- 2 - Il fondo è incrementato solo per disponibilità derivanti da leggi, per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali;
- 3 - Si stabilisce il limite massimo individuale in 180 ore annuali da retribuire. Le percentuali di maggiorazione dei compensi per lavoro straordinario restano stabilite dai commi 4° e 5°, dell'art. 38, del CCNL del 14/09/2000.
- 4 - L'amministrazione si impegna a richiesta a fornire alla delegazione trattante di parte sindacale, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per struttura, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà chiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale;
- 5 - L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa disposizione del *responsabile della specifica struttura*, cui fa capo il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. Il recupero delle ore di lavoro straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
- 6 - In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al pagamento del compenso per lavoro straordinario verranno utilizzati per integrare il fondo, di cui all'art.41 del presente contratto.
- 7 - Al personale di supporto degli organi collegiali, nel rispetto della percentuale stabilita dal 3° comma, art. 38 del CCNL del 14/9/2000, è ammessa la corresponsione del compenso per il lavoro straordinario espletato, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, fino a 250 ore annuali. Il compenso per retribuire il lavoro aggiuntivo ed il lavoro straordinario espletabili da parte dei dipendenti aventi la tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale è quello stabilito dai C.C.N.L. 14.9.2000 e 5.10.2001;
- 8 - La suddetta normativa si applica nei confronti dei dipendenti aventi il rapporto di lavoro a tempo pieno e di quelli aventi il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
- 9 - Analogamente, il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può chiedere che il lavoro aggiuntivo effettuato, di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 14.9.2000, possa dar luogo a recupero di tale orario, espletando orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto a quanto attribuitogli e con articolazione delle prestazioni di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana (cinque o sei giorni). presso l'ente è confermata l'istituzione della banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore in applicazione dell'art. 38 bis del C.C.N.L. del 14.9.2000 ;
- 10 - I compensi per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagati, di norma, il mese successivo alla prestazione lavorativa.
- 11 - Le risorse finanziarie formalmente assegnate al nostro ente, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità della posizione organizzativa.



Art. 38**Costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2005**
(RISORSE INDIVIDUATE AI SENSI DEI CC.CC.NN.LL. 1.04.1999 E 22.01.2004)**1 - Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - (art. 31, comma 2):****CCNL 01/04/1999:**

Art. 14, comma 4 - risparmio lavoro straordinario 3% anno 1999	€.	1.656,71
Art. 15, comma 1, lett. a) - disagio, particolari responsabilità, prestazione individuale, produttività generale	€.	121.202,26
Art. 15, comma 1, lett. b) - 0,5 + 0,2% monte salari '93)	€.	_____
Art. 15, comma 1, lett. c) - risparmi di gestione da consuntivo	€.	_____
Art. 15, comma 1, lett. f) - trattamenti maggior favore non previsti nei CCNL	€.	_____
Art. 15, comma 1, lett. g) - spesa per LED al 1998)	€.	23.060,48
Art. 15, comma 1, lett. h) - L. 1.500.000 ex 8 ^a q.f.	€.	11.620,27
Art. 15, comma 1, lett. i) - riduzione stabile posti da dirigente	€.	_____
Art. 15, comma 1, lett. j) - 0,52% monte salari anno '97	€.	11.869,00
Art. 15, comma 1, lett. l) - salario accessorio personale trasferito	€.	1.037,19
Art. 15, comma 5 - incremento dotazione organica	€.	34.090,53

CCNL 05/10/2001

Art. 4, comma 1 - 1,1% monte salari anno '99	€.	31.643,00
Art. 4, comma 2 - RIA + ad personam personale cessato dopo 1.1.2000	€.	2.521,74

CCNL 22/01/2004

Art. 29, comma 2 e dichiarazione congiunta n. 14	€.	10.396,24
Art. 32, comma 1 - pari allo 0,62% monte salari 2001	€.	16.299,58
Art. 32, comma 2 - pari allo 0,50% monte salari 2001	€.	13.144,47
Art. 32, comma 7 - pari allo 0,20% monte salari 2001 (destinata al finanziamento della disciplina di cui all'art. 10 del CCNL 22.1.04 - "Alte Professionalità")	€.	_____

TOTALE RISORSE STABILI**€. 278.541,68**Dal fondo delle risorse stabili vanno **detratti** i seguenti importi: (Dichiar. Congiunta n. 19 CCNL 22/01/2004)**Fondo per progressioni orizzontali fino al 31/12/2004****€. 165.958,84**

(art. 34, c. 3 e art. 33 commi 4 e 5 CCNL 2004 - art. 17, c. 2 lett. b) CCNL 1999)

Fondo per indennità di comparto**€. 64.867,67**

(art. 33, c. 4 lett. b. e c. - Colonna 2 + 3 Tab. D CCNL 22/01/2004)

Fondo per retribuzione posizione e risultato P.O.

(art. 17, c. 2, lett. c CCNL 1.4.99)

le risorse per la retribuz. di posiz. e risult. ammontano ad € 51.993,26 e trovano copertura con uno stanziamento integrativo delle risorse ex art. 15 comma 5 del ccnl 1/4/99 come di seguito motivato (*) come da verbale tra le parti del 16/6/2004 recepito con atto di Giunta n. 188 del 22/6/2004

Fondo per incremento indennità professionale Asilo Nido e indennità Educatrici**€. 5.763,66**

(art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000 - art. 6, c. 1, CCNL 5/10/01)

Fondo per riclassificazione del personale**€. 13.182,82**

(art. 7, c. 7, CCNL 31.03.99)

TOTALE € 249.772,99**RISORSE STABILI DISPONIBILI ANNO 2005****€. 28.768,69**

2 - Si specifica che l'indennità di comparto, con decorrenza dall'01.01.2002, nella misura indicata nella colonna 1 della Tabella "D" allegata al CCNL 22/01/04, rimane a totale carico del bilancio dell'ente.

3 - Con riferimento all'incremento obbligatorio previsto all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/04, si precisa che va presa in considerazione la dichiarazione a verbale unitaria sottoscritta da CGIL-FP, CISL FPS e UIL FPL.

4 - Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità (Art. 31, comma 3):**CCNL 01/04/1999:**

Art. 15, comma 1, lett. d) - sponsorizzazioni valore presunto	€.	_____
Art. 15, comma 1, lett. e) - trasformazione posti da tempo pieno a part time	€.	4.147,72

Art. 15, comma 1, lett. k) - progettazione UTC L. 109/94, art. 18 valore presunto	€.	34.333,44
Art. 15, comma 1, lett. m) - ulteriori risparmi fondo lavoro straordinario	€.	16.443,00
Art. 15, comma 1, lett. n) - <i>(solo per Camere di Commercio)</i>	€.	_____
Art. 15, comma 2 - 1,2% monte salari '97	€.	27.391,00
Art. 15, comma 4 - raggiungimento specifici obiettivi di produttività e qualità	€.	_____
Art. 15, comma 5 - attivazione nuovi servizi (*)	€.	7.557,00

CCNL 14/09/2000

Art. 54 - Notifiche atti amministrazione finanziaria valore presunto	€.	300
---	----	-----

CCNL 05/10/2001:

Art. 4, comma 3 - recupero ICI valore presunto	€.	18.649,37
Art. 4, comma 4 - sponsorizzazioni, ecc. valore presunto	€.	_____

CCNL 22/01/2004

Art. 31, comma 5 – somme non utilizzate o non attribuite fondo 2003 (ricomprende anche somme provenienti da accordi ex art.5 CCNL 2001 o art.48/2000)	€.	_____
Art. 32, comma 6 – pari allo 0,50% monte salari 2001 <i>(per gli altri enti del comparto)</i>	€.	_____

TOTALE RISORSE VARIABILI €. **108.821,53**

(*)
Viene riscontrata la sussistenza delle condizioni di fatto e di diritto richieste dall'art.15 comma 5 del CCNL 1/4/99 (integrazione parte variabile delle risorse per complessivi € 59.550,26) per essere stati attivati nuovi servizi ovvero processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti, ai quali risulta correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio e viene accertato che dall'anno 2004 si è registrata l'attivazione di nuovi servizi che qui di seguito si vengono a specificare sinteticamente, compresi servizi già svolti ma che hanno modificato le modalità di effettuazione con costi aggiuntivi compensati da una migliore efficienza e produttività dei medesimi :

SETTORE/SERVIZIO

Vigilanza Urbana :

estensione servizio nelle ore notturne del periodo estivo
controllo conduzione cani e applicazione legge anti – fumo

Staff del Sindaco :

adozione piano comunale di emergenza di protezione civile
adeguamento della rete informatica dell'ente alla normativa in materia di privacy e protezione dei dati

Affari Generali

denuncia trimestrale concernente il costo del personale al Dipartimento Funzione Pubblica
denuncia mensile analitica dati anagrafici retributivi e contributivi dei dipendenti (D.M.A. INPDAP)
denuncia telematica dati retributivi e informazioni per calcolo contributi (EMENS – INPS)
adozione manuale di gestione protocollo informatico e dei flussi documentali

Servizi demografici

verifica posizione anagrafica stranieri residenti
interconnessioni telematiche e progetti di e-government
monitoraggio e verifica procedimenti concernenti i flussi migratori

Settore finanziario

passaggio da tassa a tariffa rifiuti solidi urbani
monitoraggio e controllo incassi permessi costruzione

Attività produttive turistiche sport

gestione amministrativa e tecnica della nuova competenza del demanio marittimo

Handwritten signatures and notes:
una Effavve
C. del Pub
Riferir

Handwritten signatures and notes:
20
18

funzioni di controllo dell'effettuazione di lotterie, tombole, pesche di beneficenza
monitoraggio e controllo comunicazioni vendite sottocosto
rilascio autorizzazioni nuovi impianti (o voltore di quelle già esistenti) carburanti per motovela e motopesca
esenti da accisa
monitoraggio e controllo dei requisiti dichiarati per aperture attività di " bad and breakfast "

Servizi sociali e culturali

attivazione servizio assistenza educativa domiciliare per minori
costituzione consulta degli stranieri
attivazione servizio refezione scolastica scuola elementare centro
istituzione Forum marchigiano teatri indipendenti
creazione del centro sociale per anziani centro

Lavori pubblici ed ambiente

articolazione su turni orario di servizio personale cimitero comunale
anticipo orario estivo notturno personale n.u.
istituzione società private di vendita e distribuzione gas metano
attivazione procedura per la raccolta differenziata dei rifiuti

Urbanistica

istituzione dello sportello unico dell'urbanistica

Relativamente alla avvenuta riorganizzazione degli uffici e servizi dell'ente attuata nel 2004 che ha portato tra le altre cose alla costituzione ex novo di due aree di riferimento e di un settore urbanistica separato da quello dei lavori pubblici ed ambiente, si conferma anche per l'anno in corso quanto fissato tra le parti in merito dall'accordo del 16/6/2004 recepito con atto di G.M. n.188 del 22/6/2004.

Art. 39

Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2005 (CCNL 1/04/99 ARTT. 17 E 18 CCNL 22/01/04 ARTT.37)

1 - Le risorse sopra specificate, pari a € 136.065,70 oltre agli importi da determinare, sono così distribuite nei seguenti "Istituti" contrattuali:

2 - Indennità:

2.1 - Rischio dal 01/01/2004 - Euro 30,00 mensili x n. 49 dip. x 12 mesi (art. 17, c. 2, lett d. CCNL 01/04/99 e art. 41 CCNL 22/01/04)	€. 16.920
2.2 - Turno (art. 17, c. 2, lett d. CCNL 01/04/99)	€. 40.954,62
2.3 - Maneggio valori (art. 17, c. 2, lett d. CCNL 01/04/99)	€.340,86
2.4 - Reperibilità (art. 17, c. 2, lett d. CCNL 01/04/99)	€. 1.182,22
2.5 - Orario notturno, festivo e festivo-notturno (art. 17, c. 2, lett d. CCNL 01/04/99)	€. 3.385,19

3 - Ulteriori specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 e art. 36, c.2, CCNL 22/01/04)

(per la concreta attuazione del predetto istituto si rimanda a quanto di seguito previsto all'art.41/3)

Relativamente all'anno 2005 sono individuate le seguenti figure e numero di dipendenti :

- Ufficiale stato civile	€. 300 x n.6 dip.	€. 1800
- Archivisti informatici	€. 300 x n.1 dip.	€. 300
- Uff. giudiziario messi	€. 300 x n.1 dip.	€. 300
- Responsabile protezione Civile	€. 300 x n.1 dip.	€. 300

Handwritten signatures:
M. Del Ponte
Rifilini
Dauri

Handwritten signatures:
21
Hy
H
ly

4 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi

€. 20.000

(art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99)

4.1 - Le modalità di utilizzazione delle presenti risorse e la complessiva quantificazione per l'anno 2005 sono disciplinate dal successivo art.41 .

5 - Fondi a specifica destinazione:**CCNL 01/04/99:**

- Art. 15, comma 1, lett. k) - L. 109/94, art. 18 Progettazioni UTC

€. 34.333,44

- Art. 4, comma 3 - Recupero ICI

€. 18.649,37

- Art. 15, comma 1, lett. d) - contratti di sponsorizzazione

€. _____

CCNL 14/09/00

- Art. 54 - Notifiche atti per amministrazione finanziaria

€. 300

TOTALE € 136.065,70**RIEPILOGO:**

RISORSE STABILI DISPONIBILI - art. 31, c. 2, CCNL 22/01/04

€. 28.768,69

RISORSE VARIABILI DISPONIBILI - art. 31, c. 3, CCNL 22/01/04

€. - 27.244,17

TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2005**€. 1.524,52****CAPO II - COMPENSI, INDENNITA' ED ALTRI BENEFICI ECONOMICI****Art. 40****Criteri generali per il conferimento di mansioni superiori**

(CCNL 14/09/2000 ART 8 - D. LGS. N. 165/2001 ART. 52)

1 - Fermo restando il disposto dall'art. 52 del D. lgs. n° 165/2001, il conferimento di mansioni superiori avviene nei soli casi di motivata, effettiva, transitoria e non altrimenti fronteggiabile necessità funzionale dei singoli uffici, da specificarsi nel provvedimento di conferimento di mansioni superiori;

2 - Il conferimento delle mansioni superiori avviene con l'attribuzione dei criteri relativi alla progressione economica verticale, relativi ai soli titoli, da effettuarsi tra i dipendenti del servizio in cui si è originata la necessità in argomento, i quali abbiano una anzianità di servizio, nello specifico Servizio, di dodici mesi alla data della selezione; nel solo caso di non individuazione nell'ambito del Servizio del dipendente cui conferire le mansioni superiori, la selezione è estesa a tutta la relativa Area o, in caso di negativo riscontro, a tutti i dipendenti ;

Art. 41**Indennità**

1- **Indennità di rischio:** L'indennità di rischio è correlata ad una esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale del personale dell'ente nell'espletamento delle loro mansioni. Ai sensi e per gli effetti dell'accordo tra le parti del 28/3/2001 recepito con atto di Giunta Comunale n.152 del 24/5/2001, tale indennità viene riconosciuta al personale esterno del settore tecnico appartenente alle categorie giuridiche A e B1 unitamente al personale appartenente alle categorie giuridiche A, B1 e B3 dei seguenti profili professionali :

- cat. giur.A, profili professionali di " operatore d'appoggio " e " aiuto cuoco " ;
- cat. giur.B1, profili professionali di " operatore d'appoggio ", " custode teatro ", " cuoco ", " esecutore autista " ;
- cat. giur.B3, profili professionali di " autista scuolabus ", " conduttore macchine operatrici complesse ", " elettricista ", " tecnico installatore " ed eventuali altri profili professionali appartenenti alle succitate categorie adibiti a mansioni non impiegate esterne.

2 - **Indennità maneggio valori:** sempre in esecuzione dell'accordo tra le parti del 28/3/2001 recepito con atto di Giunta Comunale n.152 del 24/5/2001, viene riconosciuta l'indennità di che trattasi esclusivamente al dipendente responsabile dell'ufficio che ricomprende il servizio dell'economato. L'indennità viene commisurata sulla base dei seguenti criteri : 1) maneggio valori annuo pari o superiore ad € 258.228,45 : € 1,54 al giorno di effettiva presenza in servizio ; 2) maneggio valori annuo pari o superiore ad € 129.114,22 :

[Handwritten signatures and initials] 22

€ 1,03 al giorno di effettiva presenza in servizio; 3) maneggio valori annuo pari o inferiore ad € 51.645,68 : € 0,51 al giorno di effettiva presenza in servizio.

3 – Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art.17 /2 lett.a) ccnl 1/4/99) :

In merito alla applicazione dell'istituto della cd.produttività di cui all'art.17 comma 1 lett.a) del ccnl 1/4/99, le parti convengono di destinare, relativamente all'anno 2005, un incremento economico medio lordo per ciascun dipendente (esclusi i dipendenti che godono nel periodo di riferimento delle posizioni organizzative) di € 500,00 con sbarramento ad € 1.000,00 di produttività massima per chi percepisce indennità in virtù di altri istituti contrattuali vigenti (art.15 comma 1 lett.k del ccnl 1/4/99) .

L'incremento medio lordo di € 500,00 prevede una parte fissa che si diversificherà nel seguente modo a seconda della categoria di appartenenza : € 200 cat.A e B ; € 250 cat.C ; € 300 cat.D, e una parte variabile di € 250,00 che sarà erogata a seguito di definizione di un'apposita graduatoria, stilata in base ai seguenti criteri :

- a) effettiva presenza in servizio
- b) anzianità di servizio complessiva nella Pubblica Amministrazione
- c) valutazione del dirigente

Ciascun criterio suindicato avrà una pesatura identica del 33% del complessivo : in particolare, relativamente al criterio sub a) verranno considerate tutte le assenze dal servizio ad eccezione del congedo ordinario e degli infortuni occorsi sul lavoro, nel rispetto delle seguenti fasce :

- 1) da 0 a 7 giorni di assenza (100%)
- 2) da 8 a 14 giorni di assenza (50%)
- 3) da 15 in su giorni di assenza (20%) ;

Relativamente al criterio sub b), calcolato al 31/12/2005 , verranno considerate le seguenti fasce :

- 1) da 0 a 5 anni di servizio (30%)
- 2) da 5 anni ed 1 giorno a 15 anni di servizio (75%)
- 3) oltre 15 anni ed un giorno (100%) ;

Relativamente alla valutazione del dirigente, si fissano i seguenti criteri ciascuno dei quali ha un valore numerico da 1 a 5:

- 1) qualità della prestazione individuale (intesa come precisione e qualità delle prestazioni svolte, attenzione all'ordine e alla qualità, capacità di adattamento operativo, adattamento e orientamento all'utenza, capacità organizzativa, capacità di proporre soluzioni innovative/miglioramenti, spirito di iniziativa, capacità di controllare il proprio lavoro, capacità di interazione professionale/lavoro di gruppo) ;
- 2) impegno (impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi favorativi e partecipazione ai processi di flessibilità, impegno come diversificazione, esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale)
- 3) prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale (formazione come partecipazione ad iniziative formative e di aggiornamento, formazione come risultato di professionalità acquisita/e valutata nell'espletamento delle funzioni)

fasce di riferimento per il suddetto criterio c) sono le seguenti :

- 1) punteggio complessivo da 3 a 7 (30%)
- 2) da 8 a 12 (75%)
- 3) da 13 a 15 (100%)

Al personale che nel corso dell'anno 2005 cessa dal servizio (pensionamento, mobilità ecc.) o che viceversa prende servizio sempre nel corso dell'anno presso l'ente intestatario unitamente al personale in regime di part time dell'ente, verrà attribuito il premio di produttività sulla base sia della parte fissa che della parte variabile coi tre criteri suddetti, proporzionato ulteriormente alla effettiva presenza in servizio nell'ente.La produttività di che trattasi si applica anche al personale comandato e o distaccato presso altro ente.

Il budget assegnato alla produttività per l'anno 2005 ammonta a complessivi € 70.000,00 di cui 20.000 di riferimento 2004 non ancora utilizzati (a differenza della finalità stabilita dall'accordo del 16/6/2004 recepito con atto di Giunta Comunale n.188 del 22/6/2004 tendente a riconoscere indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.17/2lett.f) ccnl 1/4/99 e art.36 /1 ccnl 22/1/2004), altrettanti di riferimento 2005 e € 30.000,00 di utilizzo residuo risorse da lavoro straordinario anni precedenti di cui all'art.15 comma 1 lett.m) : una volta attribuite le somme individuali sulla base dei tre criteri suindicati, e riconosciute le indennità da ulteriori specifiche responsabilità di cui all'art.17 comma 2 lett.i ccnl 1/4/99 e art.36 comma 2 ccnl 22/1/2004 con decorrenza 1/1/2005, eventuali economie del budget suindicato verranno ripartite fino ad esaurimento in proporzione al premio di produttività conseguito da ciascuno.

Per determinare concretamente l'applicabilità o meno dello sbarramento dei 1.000,00 derivanti da compensi di cui alla lett.k dell'art.15 comma 1 ccnl 1/4/99, si precisa che il criterio base è quello della

Handwritten signatures and notes:
...
23

competenza per l'anno oggetto di monitoraggio 2005 e saranno conteggiati gli importi maturati ma eventualmente non ancora liquidati al 31/12/2005 .

4- Notifiche atti Amministrazioni finanziarie. Ai sensi dell'art.54 del ccnl integrativo 14/9/2000 le parti stabiliscono che una percentuale del 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria, venga attribuito ai messi comunali dell'ente.

CAPO III – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 42

Dipendenti in distacco sindacale

1 - Il personale dipendente in distacco sindacale deve essere considerato ai fini della valutazione per la progressione economica orizzontale come disciplinato dall'art. 35 del presente contratto per il personale comandato o distaccato.

2 - Analogamente l'Ente acquisirà dal soggetto utilizzatore tutte le informazioni ed eventuali valutazioni utili ai fini della corresponsione dei benefici economici dell'art. 17, comma 2, lett a) del CCNL 1/4/99 e successive modificazioni e integrazioni.

Dalla residenza municipale li 7/11/2005



Artaldi FP 6616

lynnari

E. Del Turco

Romualdo

6652 FAS

Dei Fatti

Mattia Bellini

DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE

In relazione all'applicazione dell'art. 41 c. 3 del C.C.D.I. congiuntamente sottoscritto il 7/11/2005, per la parte riguardante la valutazione dei Dirigenti, si precisa che:

- Il punto 2 (punteggio complessivo da 8 a 12 – 75%) si intende così modificato: da 7,01 a 12,00 (75%);
- Il punto 3 (punteggio complessivo da 13 a 15 – 100%) si intende così modificato: da 12,01 a 15,00 – 100%.

Li 30/01/2006

p. Parte Pubblica

p. OO.SS.

Germani
Galvan
Del Prete
CSchivo

Nota congiunta/lettere 2006

NOTA CONGIUNTA

In riferimento all'art.41 del vigente contratto integrativo aziendale siglato lo scorso 7/11/2005, in ordine allo stanziamento complessivo da destinarsi al personale dell'ente come incentivo 2005 e specifiche responsabilità ex art.36 ccnl 22/1/2004 ammontante a complessivi € 70.000 di cui € 20.000 a valersi sulla produttività anno 2005, altrettanti a valersi sulla produttività 2004 e € 30.000 come economie da lavoro straordinario, stante in quest'ultimo caso la disponibilità di € 26.192,23, si conviene che la somma residua di € 3.807,77 viene reperita sempre sulle risorse del lavoro straordinario dell'anno in corso.

Dalla residenza municipale, li 9/2/2006

Parte pubblica

parte sindacale

