

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2002 – 2005**

**Presentato dalle Organizzazioni Sindacali
Firmataria del C.C.N.L. al Comune di SCORDIA**

INDICE

- 1. Oggetto, campo di applicazione e durata dell'accordo integrativo**
- 2. Regolamentazione del diritto allo sciopero per i contingenti addetti ai Servizi Pubblici Essenziali**
 - 2.1 Servizi e Uffici Interessati e relative funzioni
 - 2.2 Definizione dei contingenti minimi
 - 2.3 Procedure di attivazione dei contingenti minimi
 - 2.4 Modalità di effettuazione degli scioperi
 - 2.5 Procedure di raffreddamento e di conciliazione
- 3. Diritti e libertà sindacali**
 - 3.1 Modalità di svolgimento delle assemblee
 - 3.2 Libertà sindacali
- 4. Relazioni sindacali**
 - 4.1.1 Contrattazione decentrata integrativa - materie con obbligo di accordo
 - 4.1.2 Contrattazione decentrata integrativa – materie senza obbligo di accordo
 - 4.2 Concertazione
 - 4.3 Informazione e consultazione
- 5. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- 6. Pari opportunità**
- 7. Comitato sul fenomeno del mobbing**
- 8. Articolazione dell'Orario di Lavoro**
- 9. Riduzione dell'Orario di Lavoro**
- 10. Eccedenza del personale**
- 11. Nuovi profili professionali**
- 12. Formazione ed aggiornamento**
 - 12.1 Modalità di partecipazione
 - 12.2 Predisposizione del Programma annuale di Formazione ed Aggiornamento professionale
- 13. Qualità del Lavoro ed Innovazioni degli assetti Organizzativi e partecipazione dei dipendenti**
- 14. Sistema di valutazione permanente**
- 15. Lavoro straordinario**
 - 15.1 Prestazioni aggiuntive/straordinarie personale part-time
 - 15.2 Banca delle ore

16. Disciplina delle Risorse decentrate

- 16.1 Costituzione
- 16.2 Ripartizione
 - 16.2.a Produttività
 - 16.2.b Progressione economica orizzontale
 - 16.2.c Turnazioni – Orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno
 - 16.2.d Rischio
 - 16.2.e Reperibilità
 - 16.2.f Maneggio valori
 - 16.2.g Attività disagiate
 - 16.2.h Compensi per specifiche responsabilità

17. Posizioni Organizzative

18. Progressione verticale nel Sistema di classificazione

19. Nuovi congedi parentali

20. Copertura assicurativa

Art. 1

Oggetto, campo di applicazione e durata dell'accordo integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale del Comune di Scordia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, da parte dei soggetti abilitati alla contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 10 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 5 del medesimo CCNL, come modificato dal CCNL 22.1.2004, è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque per tutto il quadriennio 2002-2005 .

Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 2

Regolamentazione del diritto allo sciopero per i contingenti addetti ai Servizi Pubblici Essenziali

Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.9.2002 nel Comparto Regioni Autonomie Locali, sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi e relative funzioni:

2.1

Servizi - Uffici interessati e relative funzioni

SERVIZI E UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte
SERVIZIO ELETTORALE	Attività prescritte dalle scadenze di legge in occasione dello svolgimento delle consultazioni elettorali.
SERVIZI CIMITERIALI	Attività inerenti il ricevimento e trasporto delle salme
SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	Pronto intervento a favore di persone non autosufficienti e minori
SERVIZIO RETE STRADALE, IDRICA, FOGNARIA	Limitatamente alla fornitura del servizio a casa di riposo, casa ed abitazioni civile
SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE	Attività richiesta dall'autorità giudiziaria; Trattamenti sanitari obbligatori; Attività antinfortunistica e di pronto intervento Attività della centrale operativa Vigilanza della Casa Municipale
PROTEZIONE CIVILE	Prestazioni ridotte svolte dal personale in reperibilità
SERVIZIO DEL PERSONALE	Pagamento delle retribuzioni e contributi previdenziali Comunicazioni inerenti l'adesione allo sciopero

2.2

Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali indicati, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi, categoria e profilo:

SERVIZI	CATEGORIA	PROFILO PROF.	N.
STATO CIVILE	C o B	Capo sezione am/vo o applicato dattilografo	1 unità con delega di Ufficiale di stato civile
ELETTORALE	C o B	Capo sezione amministrativo o Applicato dattilografo	1 unità con delega di Ufficiale elettorale
CIMITERIALI	A	Custode giardiniere cimitero o necroforo autista	1 unità
SOCIO ASSISTENZIALI	D	Assistente sociale	1
	C	Capo sezione am/vo	1
STRADALE, IDRICA, FOGNARIA	C	Geometra	1
	B	Idraulico impiantista	1
	A	Addetto manutenzione	2
POLIZIA MUNICIPALE	D	Com.corpo di PM o spec. di vigilanza	1
	C	Vigile urbano	3
PERSONALE	C	Capo sez. am/vo	1
	B	Ragioniere	1
		Applicato dattilografo	1

2.3

Procedure di attivazione dei contingenti minimi

I Responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano ai sensi della legge 146/90 i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti al punto 2.2, adottando per la scelta anche criteri di rotazione, ove possibile.

I nominativi sono comunicati alle rappresentanze sindacali, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

E' fatto divieto ai funzionari di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

I contingenti specificati nella tabella di cui al punto 2.2 vanno considerati su due turni giornalieri.

2.4

Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al punto 2.1, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. Non può essere indetto un ulteriore periodo di sciopero se prima non siano decorsi almeno 10 giorni.

In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione per il tramite del Responsabile del servizio interessato porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e la modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art. 3 della premessa al CCNL del 6 luglio 1995.

Per quanto non espressamente previsto valgono le disposizioni di cui alla legge n. 146/90 testo novellato.

2.5

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dell'accordo collettivo nazionale in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 19.9.2002.

Art. 3

Diritti e libertà sindacali

3.1

Modalità di svolgimento delle assemblee

La Rappresentanza sindacale unitaria e le OO. SS. firmatarie del CCNL e del presente CCDI comunicheranno, almeno **tre** giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

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

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

La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è da effettuarsi obbligatoriamente mediante il sistema di rilevazione dell'Ente che prevede apposito codice di rilevazione.

In caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, con le medesime procedure seguite in caso di sciopero e nel termine di tre giorni prima della data fissata, i contingenti minimi di personale che potrà partecipare in reperibilità all'assemblea.

3.2

Libertà sindacali

I diritti a disporre di locali presso la sede dell'Ente e di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazioni ai dipendenti sono estesi alla Rappresentanza Sindacale Unitaria che potrà esercitare tali diritti di concerto con le OO. SS. firmatarie del CCNL e del presente CCDI.

Le OO.SS., firmatarie del CCNL comunicheranno all'inizio di ogni anno la quota di permessi sindacali a disposizione della RSU che dovrà procedere per l'utilizzo degli stessi rispettando le procedure previste dalla normativa vigente.

Art. 4

Relazioni sindacali

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 elevata l'efficacia e l'efficienza dei

servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale.

Il predetto obiettivo determina un sistema di relazioni che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- **Contrattazione decentrata integrativa**
- **Concertazione**
- **Informazione e consultazione**

4.1.1

Contrattazione decentrata integrativa – materie con obbligo di accordo

Costituiscono oggetto della trattazione decentrata integrativa le seguenti materie :

CCNL 1.4.1999, art. 4, comma 2

- 1) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- 2) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ;
- 3) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g) ;
- 4) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 333/90, anche per le finalità della legge 125/91 (vedi art.19 code contrattuali 2000) ;
- 5) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k ;
- 6) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 (vedi verbale di Delegazione Trattante del 08/05/2003);
- 7) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 35 del D.Lgs 29/93 ;

CCNL 31.3.1999, art. 16, comma 1

- 8) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 CCNL 31.3.1999 (già concordati in sede di Delegazione Trattante del 29/11/2004) ;
- 9) modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14 del CCNL 31.3.1999

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla data di ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili riguardanti materie oggetto di trattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

4.1.2

Contrattazione decentrata integrativa – materie senza obbligo di accordo

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 CCNL 1.4.1999, costituiscono oggetto della trattazione decentrata integrativa le seguenti materie :

- 1) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

- 2) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;
- 3) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi ;
- 4) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Fermo restando i principi dell'autonomia negoziale e comportamentali, le parti, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di altri trenta giorni previo accordo, riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4.2

Concertazione

L' istituto della concertazione viene gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 6 del CCNL 22.1.2004.

Costituiscono oggetto della concertazione le seguenti materie:

CCNL 31.3.1999, art. 16, comma 2

- 1) criteri generali per :
 - lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
 - la valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - la metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 CCNL 31.3.1999;
 - l'individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alle qualifiche di cui all'art. 5 CCNL 31.3.1999
 - l'individuazione dei nuovi profili di cui all' art. 3, comma 6 CCNL 31.3.1999 ;
 - l'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2 CCNL 31.3.1999

CCNL 14.9.2000, art 8, comma 4

- 2) i criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli Enti previa concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL 1.4.1999 e nel rispetto delle disposizioni del D.lgs.165/01 e successive modifiche e integrazioni

CCNL 14.9.2000, art 54

- 3) verifica condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi la produttività a favore dei messi notificatori

CCNL 22.1.2004, art. 6 comma 2

- 4) articolazione dell'orario di servizio;
- 5) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- 6) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale
- 7) andamento processi occupazionali ;
- 8) criteri generali per la mobilità interna ;

4.3

Informazione e consultazione

L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, CCNL 1.4.1999, 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.

Nel caso in cui si tratti di materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed 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, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5 del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs 165/01 .

Art. 5

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza vanno individuati 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 e degli impianti.

L'amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue alla realizzazione di interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti per la sicurezza come indicato dal D.Lgs n. 626/94.

Art. 6

Pari opportunità

Le parti concordano di attivare il comitato per le pari opportunità, entro 60 gg. dalla sottoscrizione del presente CCDI..

L'amministrazione si impegna ad individuare le azioni positive che saranno oggetto di contrattazione.

La pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR n. 333/90, anche per le finalità della legge del 10/4/1991, n. 125, sono definite in sede di CCDI.

Art. 7

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Nel rispetto della disciplina di cui all'art. 8 del CCNL 22.1.2004, le parti, entro 60 gg. dalla stipula del presente CCDI, si impegnano ad attivare il Comitato paritetico per il mobbing per contrastare forme di sistematica violenza psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

L'Amministrazione garantirà strumenti idonei al funzionamento del comitato.

Art. 8

Criteri per le politiche del Lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'Ente, che siano orientate al soddisfacimento dei bisogni collettivi.

L'orario di lavoro di norma è di 36 ore settimanali, per i dipendenti a tempo indeterminato.

Nella articolazione dell'orario settimanale, potranno essere valutate, da parte dei Responsabili delle strutture, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli in età scolare.

Per tutti i servizi che consentono l'utilizzo della flessibilità dell'orario di lavoro è concessa un flessibilità (sia in anticipo che in posticipo di 15 minuti) dell'entrata e dell'uscita, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio stabilito.

Tale flessibilità deve essere recuperata nella stessa giornata.

Eventuali crediti orari preventivamente autorizzati vanno calcolati e comunicati a consuntivo mensile al dipendente interessato e per conoscenza al Capo area.

Eventuali debiti orario, entro il limite di quattro ore, vanno calcolati e comunicati a consuntivo mensile al dipendente interessato e per conoscenza al Capo area. Il dipendente interessato provvederà a recuperarli entro il mese successivo, se il debito orario non verrà recuperato gli sarà detratto d'ufficio rispettivamente nell'ordine: da eventuale credito orario, dalle ferie, dallo stipendio, salvo diversa e tempestiva comunicazione del dipendente. Per eventuale debito orario eccedente le quattro ore si procederà alla relativa decurtazione d'ufficio da crediti orari, da ferie o dallo stipendio.

La concessione del congedo ordinario e/o riposo di cui alla legge 937/1977 e successive modificazioni deve essere sempre richiesta con istanza formulata su apposito modulo, predisposto dall'Ente, presentata al responsabile di Area presso la quale il dipendente presta servizio, almeno due giorni prima di quello di inizio del congedo richiesto. Per i congedi di durata fino a due giorni, l'istanza deve essere presentata entro l'inizio della giornata lavorativa precedente.

Sull'istanza di congedo e/o riposo di cui alla legge 937/1977 e successive modificazioni il responsabile della posizione organizzativa esprime nulla - osta, in rapporto alle esigenze di servizio, nella stessa giornata lavorativa in cui l'istanza viene prodotta.

Stesso iter deve essere adottato per i permessi retribuiti e congedi straordinari ad esclusione dei congedi per malattia, quest'ultimi regolati da apposita normativa.

Per i responsabili di Area il nulla-osta viene concesso, con le stesse modalità sopra specificate, dal Segretario generale

Art. 9

Riduzione dell'Orario di Lavoro

Le parti individuano i criteri che determineranno la diminuzione dell'orario di lavoro prevista dal CCNL del 01/04/1999 art. 22 per le figure professionali ivi previste.

Art. 10

Eccedenze del personale

Durante la vigenza del seguente contratto integrativo, qualora si verificassero eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/01, l'Amministrazione Comunale informerà preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art 9 del CCNL 1.4.1999.

Art. 11

Nuovi profili professionali

A seguito di innovazioni e cambiamenti degli assetti organizzativi, le parti procedono ad identificare eventuali nuovi profili professionali non previsti nelle declaratorie allegate al CCNL 31.3.1999.

Art. 12

Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per 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.

A tal fine, per ciascun anno di valenza contrattuale, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale pari ad € 15.000,00, di cui almeno il 50% è da destinare a corsi di formazione da tenere in sede con docenti esterni all'Ente.

L'Ente, nell'arco del quadriennio, si impegna a fare in modo che ciascun lavoratore partecipi ad almeno un corso di formazione / aggiornamento con preferenza in sede locale.

La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- 1) favorire la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
- 2) favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione;
- 4) favorire lo sviluppo di profili di managerialità;
- 5) favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- 6) favorire la diffusione dell'approfondimento delle lingue straniere ,indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico nel rapporto con l'utenza;
- 7) favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro.
- 8) favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D Lgs. N. 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;
- 9) 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.

12.1

Modalità di Partecipazione

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.

Art. 13

Qualità del Lavoro ed Innovazioni degli Assetti Organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia ed efficienza dei servizi erogati alla collettività l'Amministrazione promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale dipendente.

Art. 14

Sistema di Valutazione Permanente

Le parti convengono, visto l'art. 37 del CCNL 22 gennaio 2004 di attuare il sistema di valutazione permanente al fine di ricercare l'efficienza dell'organizzazione attraverso il recupero della spinta motivazionale, il riconoscimento dei risultati raggiunti e la valorizzazione della professionalità ed il coinvolgimento costante del personale.

Il sistema di valutazione permanente è uno strumento unico, coerente, che si basa su principi semplici e gestisce anche la produttività, la progressione orizzontale. Esso è costituito da elementi che valutano i diversi aspetti delle prestazioni lavorative del dipendente (vedi art. 37, comma 3, CCNL 22/01/2004).

La composizione ed il peso di questi elementi variano a seconda dell'istituto contrattuale e della categoria di appartenenza del dipendente.

Il sistema di valutazione permanente ha una gradualità applicativa sperimentale durante la quale possono essere adottati tutti gli aggiustamenti migliorativi che le parti ritengono opportuni.

Art 15

Lavoro straordinario

L'istituto del lavoro straordinario è disciplinato dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999 ed è gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 38 del CCNL 14.9.2000 .

Per l'anno 2005, il fondo per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, costituito ai sensi del predetto art. 14 commi 1 e 4, ammonta a € **0,00**.

L'art 39 del CCNL 14.9.2000, come modificato dall'art. 16 del CCNL 5.10.2001 disciplina il lavoro straordinario espletato in occasioni di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per eventi straordinari e calamità naturali.

15.1

Prestazioni aggiuntive/straordinarie personale part-time

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, tassativamente, si applicano le disposizioni di cui ai commi 2-6 del CCNL 14.9.2000, con le modifiche apportate dall'art. 15 del CCNL 5.10.2001.

15.2

Banca delle ore

Le parti si riservano e si impegnano ad affrontare e definire la disciplina della "banca delle ore" di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 16

Disciplina delle Risorse Decentrate

16.1

Costituzione

La determinazione del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della nuova disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.1.2004 .

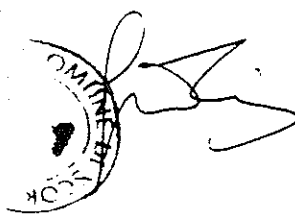
Sulla base del quadro economico, a seguito di contrattazione decentrata tra l'Amministrazione e le rappresentanze sindacali, le parti:





a) prendono atto dell'avvenuta costituzione ed utilizzazione del Fondo 2004, come da determina sindacale n. 16 del 25/10/2004, modificata ed integrata con determina sindacale n. 26 del 30/12/2004, precisamente:

**Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2004
(Art. 31 del CCNL 22/01/2004)**

RISORSE STABILI

Art. 15, comma 1, CCNL 01/04/1999:		
lett. a)	Importi fondi di cui all'art. 31, c. 2, lettere a), b), c), d), e) del CCNL 06/07/1995 e successive modifiche ed integrazioni previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale comprensivi delle eventuali economie previste dall'art. 1, c. 57 e seguenti della L.662/1996, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex qualifiche 7 ^a ed 8 ^a che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati	€ 251.973,20
lett. b)	Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art.32 del CCNL del 06/07/1995 e dell'art.3 del CCNL del 16/07/1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti	€ -
lett. c)	Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art.32 del CCNL del 06/07/1995 e dell'art.3 del CCNL del 16/07/1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzo non risultino un incremento delle spese per il personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	€ -
lett. f)	Risparmi derivanti dalla disciplina dell'art.2, c. 3, del D. Lgs. N. 165/2001 (riassorbimento trattamenti economici difformi)	€ -
lett. g)	Insieme delle risorse già destinate, per il 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, in misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16/07/1996	€ -
lett. h)	Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di € 1.500.000 di cui all'art.37, c. 4, del CCNL del 06/07/1995	€ 17.137,34
lett. j)	Importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, nella misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31/12/1999 ed a valere per l'anno successivo (decorrenza 01/01/2000)	€ -
lett. l)	Importo relativo alle somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	€ 11.167,96
		€ -
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999:		
	In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzate ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione attuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio (risorse collegate ad incrementi delle dotazioni organiche)	€ -
Art. 14, comma 4, CCNL 01/04/1999:		
	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	€ -
Art. 4, comma 1, CCNL 05/10/2001:		
	Importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 27.134,88
Art. 4, comma 2, CCNL 05/10/2001:		
	Retribuzione annua individuale di anzianità ed assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01/01/2000	€ 2.531,16
Art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004:		
	Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	€ 17.305,64
Art. 32, comma 2, CCNL 22/01/2004:		
	Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo	€ 13.956,16
TOTALE RISORSE STABILI		€ 341.206,34



RISORSE VARIABILI

lett. d)	Art. 15, comma 1, CCNL 01/04/1999: Somme derivanti dalla attuazione dell'art 43 della legge 449/1997	€ .
lett. e)	Economie di gestione conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, commi 57e seguenti della legge n. 662/1996 come modificato dall'art. 39, comma 27, L. 27/12/1997, n. 449 e dall'art. 35 L. 08/05/1998, n. 146	€ 8.150,56
lett. k)	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	€ .
lett. m)	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	€ .
Art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999: Importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, a decorrere dal 01/04/99 ove nel Bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa		€ .
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999: In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzate ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione attuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio (risorse non collegate ad incrementi delle dotazioni organiche)		€ .
Art. 32, comma 7, CCNL 22/01/2004: La percentuale di incremento indicata nel comma 2, è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3,4,5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (Alte professionalità)		€ 5.582,46
Art. 31, comma 5, CCNL 22/01/2004: Eventuali economie derivanti dalla gestione FES anno 2003		€ .
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 13.733,02

RISORSE INTEGRAZIONE FES 2003

Art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004: Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001		€ 17.305,64
Art. 32, comma 2, CCNL 22/01/2004: Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate nel comma 1 e con decorrenza dalla anno 2003, di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo		€ 13.956,16
Art. 32, comma 7, CCNL 22/01/2004: La percentuale di incremento indicata nel comma 2, è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3,4,5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (Alte professionalità)		€ 5.582,46
TOTALE RISORSE INTEGRATIVE FES 2003		€ 36.844,26

TOTALE COMPLESSIVO € 391.783,62

Ripartito ed utilizzato per come segue:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Oggetto: Bilancio F.E.S. 2004
Monte F.E.S. anno 2004

€ **391.783,62**

VOCI	Previsione 2004 (a)	Spesa o impegno 2004 (b)	Residuo 2004 (c) = (a - b)	Note
Incentivo produttività	€ 41.000,00	€ 40.849,32	€ 150,68	
Progr.economica orizzontale (Scatti 1999 e 2000)	€ 99.073,20	€ 99.073,20	€ -	
Ulteriore scatto progressione orizzontale	€ 62.906,82	€ 9.432,92	€ 53.473,90	
Retribuzione di posizione	€ -	€ -	€ -	
Tumi, rischio, reperibilità, maneggio ecc..	€ 90.000,00	€ 84.619,14	€ 5.380,86	
Indennità di disagio	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ -	
Incentivo per particolari responsabilità - Art. 36, c. 1	€ -	€ -	€ -	
Incentivo per particolari responsabilità - Art. 36, c. 2	€ -	€ -	€ -	
Indennità maneggio valori	€ -	€ -	€ -	
Art. 15, c.1, let. K	€ -	€ -	€ -	
Livello economico differenziato	€ 18.229,00	€ 18.229,00	€ -	
Indennità personale educativo asilo nido anno 2004	€ 3.718,49	€ 3.718,49	€ -	
Indennità art. 6 CCNL 05/10/01 (Asilo nido/Matema)	€ 3.692,67	€ 3.692,67	€ -	
Indennità di direzione	€ -	€ -	€ -	
Indennità di comparto anno 2003	€ 8.578,50	€ 8.578,50	€ -	
Indennità di comparto anno 2004	€ 49.584,94	€ 49.584,94	€ -	
TOTALE	€ 391.783,62	€ 332.778,18	€ 59.005,44	
Accantonamento progr orizzontale (Scatto 2004)	€ 300,40	Eventuale scatto Toderò Salvatore, specialista di vigilanza.		

Viene dato atto che l'importo per indennità di progettazione in favore del personale avente titolo, per l'anno 2004, a consuntivo, ammonta ad € 3.245,11, già liquidato.

b) concordano sull'utilizzo delle risorse complessive destinate alla contrattazione decentrata relativamente all'anno 2005, nel modo seguente:

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2005
(Art. 31 del CCNL 22/01/2004)

RISORSE STABILI

Art. 15, comma 1, CCNL 01/04/1999:

lett. a) Importi fondi di cui all'art. 31, c. 2, lettere a), b), c), d), e) del CCNL 06/07/1995 e successive modifiche ed integrazioni previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale comprensivi delle eventuali economie previste dall'art.1, c. 57 e seguenti della L.662/1996, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex qualifiche 7^a ed 8^a che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessat

€ 251.973,20

b) Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art.32 del CCNL del 06/07/1995 e dell'art.3 del CCNL del 16/07/1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti

€ -

c) Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art.32 del CCNL del 06/07/1995 e dell'art.3 del CCNL del 16/07/1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzo non risulti un incremento delle spese per il personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL

€ -

[Signature]

[Signature]

lett. f)	Risparmi derivanti dalla disciplina dell'art. 2 c. 3, del D. Lgs. N. 165/2001 (nassorbimento trattamenti economici difformi)	€ -
lett. g)	Insieme delle risorse già destinate per il 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, in misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16/07/1996	€ 17.137,34
lett. h)	Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di € 1.500.000 di cui all'art. 37, c. 4, del CCNL del 06/07/1995	€ -
lett. i)	Importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, nella misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31/12/1999 ed a valere per l'anno successivo (decorrenza 01/01/2000)	€ 11.167,96
lett. l)	Importo relativo alle somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	€ -
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999:		
In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzate ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione attuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio (risorse collegate ad incrementi delle dotazioni organiche)		€ -
Art. 14, comma 4, CCNL 01/04/1999:		
Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14		€ -
Art. 4, comma 1, CCNL 05/10/2001:		
Importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza		€ 27.134,88
Art. 4, comma 2, CCNL 05/10/2001:		
Retribuzione annua individuale di anzianità ed assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01/01/2000		€ 4.165,78
Art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004:		
Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001		€ 17.305,64
Art. 32, comma 2, CCNL 22/01/2004:		
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate nel comma 1 e con decorrenza dalla anno 2003, di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo		€ 13.956,16
Art. 32, comma 7, CCNL 22/01/2004:		
La percentuale di incremento indicata nel comma 2, è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (Alte professionalità)		€ 5.582,46

TOTALE RISORSE STABILI € 348.423,42

RISORSE VARIABILI

lett. d)	Art. 15, comma 1, CCNL 01/04/1999: Somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997	€ -
lett. e)	Economie di gestione conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, commi 57 e seguenti della legge n. 662/1996 come modificato dall'art. 39, comma 27, L. 27/12/1997, n. 449 e dall'art. 35 L. 08/05/1996, n. 146	€ 6.448,89
lett. k)	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17: importo art. 16 LR 41/1996 € 22.731,78	€ 22.731,78
lett. m)	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	€ -
Art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999:		
Importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, a decorrere dal 01/04/99 ove nel Bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa		€ -

[Handwritten signatures and initials]

Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999:

In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzate ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione attuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio (risorse non collegate ad incrementi delle dotazioni organiche)

€

Art. 31, comma 5, CCNL 22/01/2004:

Eventuali economie derivanti dalla gestione FES e riguardanti l'anno precedente a quello di competenza

€ 59.005,44

TOTALE RISORSE VARIABILI € 88.186,11**TOTALE COMPLESSIVO € 436.609,53****16.2**

Ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2005.

Sulla base degli accordi raggiunti tra le parti in sede di contrattazione, le risorse Decentrate, per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.1999, vengono ripartite nella maniera che segue:

Oggetto: Ripartizione e bilancio "Monte F.E.S." anno 2005				
Monte F.E.S. anno 2005 € 436.609,53				
VOCI	Previsione (a)	Spesa o impegno (b)	Residuo (c) = (a - b)	Note
Incentivo produttività	€ 63.227,81	€ -	€ -	
Progressione orizzontale (Scatti 1999 e 2000)	€ 97.031,46	€ -	€ -	
Progressione orizzontale (Scatto dic/2004)	€ 61.097,77	€ -	€ -	
Retribuzione di posizione	€ -	€ -	€ -	
Turni, rischio, reperibilità, maneggio ecc..	€ 90.000,00	€ -	€ -	
Indennità di disagio	€ 16.000,00	€ -	€ -	
Incentivo per particolari responsabilità - Art. 36, c. 1	€ 12.000,00	€ -	€ -	
Incentivo per particolari responsabilità - Art. 36, c. 2	€ 1.500,00	€ -	€ -	
Art. 15, c.1, let. K	€ -	€ -	€ -	
Livello economico differenziato	€ 17.955,31	€ -	€ -	
Indennità art.31 CCNL 14/09/00 (Pers.educ.asilo nido)	€ 3.098,74	€ -	€ -	
Indennità art. 6 CCNL 05/10/01 (Asilo nido e materna)	€ 3.323,40	€ -	€ -	
Indennità di direzione	€ -	€ -	€ -	
Indennità di comparto anno 2005	€ 48.643,26	€ -	€ -	
Miglioramento dei servizi di cui all'art. 16 LR 41/1996	€ 22.731,78	€ -	€ -	
TOTALE	€ 436.609,53	€ -	€ -	

Art. 17 CCNL 1.4.1999

[Handwritten signatures and initials]

16.2.a

Produttività

La produttività è legata al raggiungimento degli obiettivi previsti nei Piani Esecutivi di Gestione (PEG).

Ad ogni Area/Staff, sulla base delle risorse disponibili, viene distribuito un budget monetario.

Sulla base delle somme assegnate, i Responsabili elaborano, all'inizio di ciascun esercizio finanziario progetti congruenti con gli obiettivi PEG assegnati.

I Responsabili forniscono al nucleo tutte le informazioni necessarie per una piena valutazione dei risultati conseguiti dagli uffici di settore.

Il Nucleo di valutazione provvede a verificare il raggiungimento degli obiettivi e la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale.

La valutazione è di competenza dei responsabili, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente.

16.2.b

Progressione economica orizzontale

Le progressioni orizzontali si realizzeranno nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto.

A far data dalla sottoscrizione del presente CCNL 22.1.2004 è disposta la disapplicazione del vincolo della spesa media per il finanziamento delle progressioni orizzontali previsto dall'art. 16 del CCNL 1.4.1999. Tale disapplicazioni non ha effetti retroattivi.

Le progressioni orizzontali avverranno sulla base dei criteri predefiniti nell'allegato A), approvato nella seduta di delegazione trattante del 29/11/2004, che del presente è parte integrante e sostanziale.

16.2.c

Turnazioni – Orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno

Gli istituti della turnazione e dell'orario notturno, festivo e festivo notturno, rispettivamente, sono disciplinati e gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli art. 22 del CCNL 14.9.2000 e 24 del CCNL 14.9.2000 come modificato dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001.

16.2.d

Rischio

L'istituto del rischio è disciplinato dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000 .

Resta confermato il precedente accordo in ordine alla individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica.

Per continua e diretta esposizione a rischio si intende l'esercizio delle mansioni proprie del profilo professionale di inquadramento, o l'esercizio delle attività specificatamente individuate.

Il Responsabile è tenuto ad attestare all'inizio dell'anno l'effettivo svolgimento di dette prestazioni lavorative anche al fine della liquidazione della relativa indennità.

La misura dell'indennità di rischio, rideterminata ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22.1.2004 è di 30,00 euro mensile.

Detta indennità spetta al personale a tempo indeterminato e determinato per l'effettivo periodo di esposizione al rischio.

L'indennità è decurtata di 1/26, per ogni giornata di assenza, effettuata a qualsiasi titolo, con esclusione di quelle derivanti da infortunio da causa di servizio e riposo compensativo.

Al personale con rapporto a tempo parziale orizzontale, l'indennità anche per le detrazioni in caso di assenza spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria stabilita.

16.2.e

Reperibilità

L'istituto della reperibilità è disciplinato e gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000 .

Restano confermate le aree di pronto intervento, il personale e le modalità di effettuazione dei turni di reperibilità già individuate dall'Amministrazione.

Il personale con rapporto a tempo parziale non può essere inserito nei turni di reperibilità.

16.2.f

Maneggio valori

L'istituto del maneggio valori è disciplinato e gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 36 del CCNL 14.9.2000.

L'indennità in questione compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio valori.

Gli importi dell'indennità per maneggio valori variano per come segue:

- € 0,00 al giorno per il maneggio di somme la cui media mensile va da € 0,00 ad € 214,84 dei valori maneggiati;
- € 0,77 al giorno per il maneggio di somme la cui media mensile va da € 214,85 ad € 10.759,63 dei valori maneggiati;
- € 1,29 al giorno per il maneggio di somme la cui media mensile va da € 10.759,64 ad € 43.037,89 dei valori maneggiati.

La predetta indennità avrà decorrenza dal 01/01/2005 e spetta al personale dipendente in possesso di atto formale d'incarico.

Restano ferme le indennità riconosciute all'economista comunale così come disciplinate in sede di approvazione di delibera d'incarico.

16.2.g

Attività disagiata

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01/04/1999 è istituito un fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, che vengono così identificate:

- a) personale che opera quale operaio custode mercati, usciere ed inserviente custode;
- b) personale addetto ai servizi di ricevimento del pubblico (sportello);
- c) personale che opera nei posti di lavoro al personal computer.

L'indennità spetta al personale a tempo indeterminato e determinato per l'effettivo periodo di esposizione al disagio, nella misura mensile di € 20,66.

La predetta indennità è decurtata di 1/26, per ogni giornata di assenza, effettuata a qualsiasi titolo, con esclusione di quelle derivanti da infortunio da causa di servizio e riposo compensativo.

Al personale con rapporto a tempo parziale orizzontale, l'indennità spetta, anche per le detrazioni in caso di assenza, in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria stabilita.

L'indennità di disagio, in ogni caso, spetta al personale delle categorie A, B e C.

I Responsabili di area, devono comunicare tempestivamente alla sezione Personale i nominativi del personale dipendente addetto ai servizi sopra specificati, nonché le eventuali variazioni che si verificano nel corso dell'anno.

16.2.h

Compensi per specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, è istituita una particolare indennità per il personale ivi elencato . L'ammontare di tale indennità è di euro 300,00 annui.

La predetta indennità avrà decorrenza dal 01/01/2005 e spetta al personale dipendente in possesso di atto formale d'incarico.

Inoltre, l'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 36, comma 1. del CCNL 22.1.2004, istituita per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, spetta mensilmente dopo verifica delle condizioni che determinano l'attribuzione del suddetto compenso. In particolare si stabilisce che:

- a) al personale avente titolo di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, spetta un compenso annuo, incluso rateo il 13[^] mensilità, pari ad € 1.300,00;
- b) al personale avente titolo di categoria C spetta un compenso annuo, incluso rateo il 13[^] mensilità, pari ad € 1.000,00;

La predetta indennità avrà decorrenza dalla data indicata nell'atto d'incarico, che il responsabile d'Area dovrà, in ogni caso, formalizzare entro 15 giorni dalla data di effettivo svolgimento delle prestazioni da parte del dipendente. Il provvedimento sarà predisposto in data successiva all'approvazione del presente contratto collettivo decentrato e non può avere efficacia retroattiva.

Art. 17

Posizioni Organizzative

Così come definito dagli articoli 8, 9, 10 e 16 del CCNL 31.3.1999, le parti riconoscono all'istituto importanza rilevante sia all'interno di una schema organizzativo già esistente teso a costituire uno strumento di beneficio e funzionalità dell'Ente sia al fine di riconoscere professionalità nella categoria D.

Le Parti, nel rimandare comunque al regolamento dell'Ente, approvato con delibera G.M. n. 150 del 30/12/2004, si impegnano ad una verifica annuale sull'andamento dell'istituto e altresì al rispetto dello stanziamento contrattato annualmente.

Art. 18

Progressione verticale nel Sistema di classificazione

Il sistema di progressione verticale ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane ed il riconoscimento delle capacità professionali interne.

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

Art. 19

Nuovi congedi parentali

Qualora non ostino eccezionali, inderogabili esigenze di servizio che il datore di lavoro dovrà motivare, e sussistano le condizioni del CCNL per la concessione dei permessi retribuiti, la lavoratrice e/o il lavoratore ha diritto alla concessione dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 1994/97, nonché di quanto previsto dalla L. 53/2000 e dal titolo II del CCNL 14.9.2000.

Art. 20

Copertura assicurativa

Le parti si impegnano a monitorare costantemente le coperture assicurative in materia di responsabilità civile e utilizzo mezzi propri sul lavoro.

Le delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa il presente documento che viene letto, confermato e sottoscritto.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Il componente Novello Giuseppe, rappresentante RSU, dichiara di sottoscrivere il presente contratto con la seguenti dichiarazioni:
 - a) Qualora il “Fondo FES” non è costituito nel mese di Gennaio di ogni anno, tutti gli istituti contrattuali non possono essere attivati e debbono essere sospesi il 31 Dicembre dell’anno precedente.
 - b) In riferimento all’art. 16.2.g “Attività disagiate” l’indennità di rischio è cumulabile con l’indennità di disagio, la quale deve essere regolamentata.
2. Il rappresentante territoriale UGL Bruno Vincenzo e il rappresentante RSU Costanzo Salvatore dichiararono di associarsi alla dichiarazione n. 1, lett. b).
3. Le OO.SS., le RSU e l’Amministrazione comunale concordano unitariamente di approfondire e meglio perfezionare i punti **16.2.d** e **16.2.g.** entro e non oltre 30 giorni dalla stipula del presente contratto.

Delegazione trattante di parte pubblica

F.to Marcerò Giuseppe

Delegazione di parte sindacale:

RSU

**F.to: Costanzo Salvatore
D’Aquino Sebastiano
Drago Anna Maria
Messina Salvatore
Naselli Salvatore
Novello Giuseppe
Pisano Antonio Gino**

Organizzazioni sindacali territoriali

**F.to: Altamore Gaetano (DICCAP)
Bruno Vincenzo (U.G.L.)
Contraffatto Giuseppe (CGIL)**