

ENTE:COMUNE POLIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

PARTE SALARIALE ANNO 2009

L'anno duemiladieci il giorno 1 del mese di FEBBRAIO alle ore 10,30 nella Sede dell'Amministrazione COMUNALE di POLIA, si è riunita la Delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

- 1. D'URZO PIETRO SEGRETARIO COMUNALE - Presidente;
- 2. _____ - Componente;
- 3. _____ - " ;
- 4. _____ - " ;
- 5. _____ - " ;
- 6. _____ - " .

PARTE SINDACALE:

Per la RSU:

- 1. CORTESE GIUSEPPINA
- 2. _____
- 3. _____
- 4. _____
- 5. _____
- 6. _____
- 7. _____
- 8. _____
- 9. _____
- 10. _____
- 11. _____
- 12. _____

Per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

- 1. CGIL – FP
- 2. CISL – FPS
- 3. UIL – FPL
- 4. _____
- 5. _____
- _____ BARDARI MAURIZIO
- _____ PAFUMI DOMENICO

Funge da verbalizzante il Sig. GALATI MARIO

Le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale constatata la regolare costituzione, nel confermare la parte normativa inerente il quadriennio 2006/2009 in esecuzione alla delibera di Giunta Comunale n .4 del 28.1.2010 di autorizzazione alla sottoscrizione della contrattazione decentrata per l'anno 2009 convengono quanto appresso:

TITOLO I
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO
2006-2009

Art. 1. Composizione delegazioni

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte pubblica:

DR D'URZO PIETRO –SEGRETARIO COMUNALE

Parte sindacale:

Per la Rsu:

CORTESE GIUSEPPINA

Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Art. 2 Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale dell' Ente:COMUNE DI POLIA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

E' valido per il quadriennio 2006-2009 per la parte normativa, salvo diversi specifici rinvii a cadenza diversa. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

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

E' valido per la parte economica aziendale per l'anno 2009.

Art. 3 Regolamentazione del diritto di sciopero

3.1. Servizi interessati

Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela delle libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi.
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- 4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombrò delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- 6) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti;
- 7) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincide con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per isoli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 8) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 9) servizio nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore (ove in gestione diretta);
- 10) servizi educativi;
- 11) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi riconosciuti tra quelli essenziali.

3.2. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero, devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a) in caso di conflitto di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- b) in caso di conflitto di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia e il Sindaco o

Presidente se non direttamente coinvolti quale organo politico di vertice dell'amministrazione.

I soggetti indicati entro 3 giorni lavorativi (decorrenti dalla comunicazione scritta che chiarisce la motivazioni e gli obiettivi della proclamazione dello stato di agitazione) provvedono alla convocazione delle parti in controversia al fine di tentare la conciliazione. Il tentativo si considera altresì compiuto qualora i soggetti non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito.

Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto un apposito verbale sottoscritto dalle parti dal quale risultano le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Il verbale viene inviato alla Commissione di Garanzia. In caso di esito negativo nel verbale sono indicate le ragioni del mancato accordo, e le parti sono libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS..

3.3. 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:

Contingenti

Servizio	Categoria	Profilo prof.le	N.	Reperibilità
STATO CIVILE	B	COLLABORATORE	1	
SERV. NECR. E IGIEN.SANIT. A		OPERATORE	1	
SERVIZIO PROT. CIVILE D		DIRIGENTE	1	

3.4. Procedure di attivazione dei contingenti minimi

Con regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali, addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

I protocolli in particolare individuano:

- a) le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale.

In conformità alle previsioni dei regolamenti i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie.

I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

3.5. Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono servizi essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, 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. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero.

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

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio,
- c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
- e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 4 Diritti e libertà sindacali

4.1. Modalità di svolgimento delle assemblee

La RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno all'ufficio gestione del personale, 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, o gruppi di essi.

L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento. Nel caso di ente con almeno duecento dipendenti pone permanentemente a disposizione l'uso di locali idonei.

La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione. Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulla modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 (art.56 CCNL 14.9.2000).

4.2. Libertà sindacali

Le organizzazioni sindacali 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. 5 Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- contrattazione decentrata integrativa:
 - materie con obbligo di accordo;
 - materie senza obbligo di accordo;
- concertazione;
- informazione;
- consultazione;
- procedure di conciliazione e interpretazione autentica.

5.1. Contrattazione decentrata integrativa

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

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni assunte. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili dei servizi riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle organizzazioni sindacali, come risultanti dai verbali degli incontri.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta.

5.2. Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo

Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata le seguenti materie:

1. Criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, che sono determinati con cadenza annuale.
2. Criteri per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi.
3. Incentivi economici per il personale delle istituzioni scolastiche e degli asili nido e per le ulteriori attività rispetto al calendario scolastico.
4. Criteri per la corresponsione dell'indennità di trasferimento che varia da 3 a 6 mensilità (art.42 CCNL 1.4.99).
5. Criteri per incentivi e produttività dei messi notificatori.
6. Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:
 - attività disagiate svolte dal personale appartenente alla categoria A, B, C;
 - turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo notturno, secondo la disciplina contrattuale;
 - specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B, C, e D, non titolare di posizioni organizzative;
 - specifiche attività previste da particolari disposizioni legislative (condono edilizio, recupero contenzioso tributi locali, progettazione ufficio tecnico, messi).
7. Definizione di azioni positive a favore delle lavoratrici per le Pari opportunità e Comitati per il mobbing.
8. Modalità e verifiche per l'attuazione graduale della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore e criteri generali per le politiche del lavoro.
9. Modalità di gestione delle eccedenze di personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.
10. Gestione mensa.
11. Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.

12. Modalità di ripartizione delle risorse tra:
 - progressione economica;
 - retribuzione di posizione e risultato con riferimento alle posizioni organizzative e alle alte professionalità.
 13. Gestione delle risorse prevista dall'art.37, comma 5, CCNL 22.1.2004, per le Camere di Commercio.
 14. Attribuzione nell'ambito dei contratti di formazione lavoro, di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL 1.4.99, utilizzando esclusivamente risorse aggiuntive previste nel finanziamento del progetto di formazione lavoro.
 15. Eventuale trattamento economico accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito del telelavoro secondo le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, nonché l'entità dei rimborsi spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici nel caso di telelavoro a domicilio.
 16. Individuazione di gravi e documentate situazioni familiari che determinano l'elevazione della percentuale massima del 25% per il rapporto a tempo parziale.
 17. Definizione di casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione di trattamenti economici accessori (programmi o progetti di produttività) per i lavoratori con il contratto di fornitura di lavoro temporaneo.
 18. Disciplina, per gli enti provvisti di avvocatura, della corresponsione dei compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente e della correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato (art.27 CCNL 14.9.2000 – art.10 CCNL 31.3.1999).
 19. Elevazione, per esigenze eccezionali del limite massimo individuale del lavoro straordinario (di cui all'art. 14, comma 4, CCNL 1.4.1999).
 20. Criteri di partecipazione alle progressioni orizzontali e ai percorsi formativi e corresponsione quote di produttività per il personale in distacco sindacale.
 21. Incentivi al personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e/o servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati.
- Su tutte le materie sopraelencate le parti hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo.

5.3. Materie della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo

Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. programmi delle attività formative.
2. linee di indirizzo e criteri per:
 - il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - le facilitazioni per i disabili.
3. implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni:
 - organizzative;
 - tecnologiche;
 - della domanda di servizi.
4. criteri per le politiche del lavoro.

Per le materie sopra elencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo. Infatti decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne una stabile e progressiva riduzione, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati confluiscono nelle risorse del fondo con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5.4. contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

Per gli enti territorialmente contigui con un numero di dipendenti non superiore a 30 unità la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa sottoscritti da rappresentanti delle amministrazioni interessate e dalle OO.SS. territorialmente firmatarie del contratto.

L'iniziativa può essere assunta dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti o da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione decentrata integrativa. L'iniziativa per l'attivazione della contrattazione territoriale deve intendersi riconosciuta anche alle articolazioni territoriali delle associazioni nazionali.

I protocolli devono precisare:

- a) composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) composizione della delegazione sindacale prevedendo la partecipazione delle OO.SS. territorialmente firmatarie del contratto nonché la rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente.
- c) Procedure di attuazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, compreso il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale dei contratti integrativi decentrati;
- d) Adattamenti necessari per consentire la corretta funzione delle tutele e dei permessi sindacali delle rappresentanze sindacali.

I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa secondo i rispettivi ordinamenti:

- a) modalità di formulazione degli atti d'indirizzo;
- b) le materie tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata che intendono affidare alla sede territoriale con la specificazione degli aspetti di dettaglio che devono essere riservate alla contrattazione di ente con particolare riferimento agli istituti economici incentivanti;
- c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionalmente incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente;
- e) iniziative formative di comune interesse.

5.5. Concertazione

La concertazione è richiesta in forma scritta dai soggetti sindacali dopo aver ricevuto l'informazione. Inizia entro il 10° giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione o al 5° giorno in caso d'urgenza.

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

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

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

Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:

1. Articolazione dell'orario di servizio.
2. Modalità attuative dei calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido, e previsione di ulteriori attività rispetto a quelle definite dal calendario scolastico.
3. Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di:
 - trasferimento di attività;
 - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
4. Andamento dei processi occupazionali.
5. Criteri generali per la mobilità interna.
6. Criteri generali per:
 - svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie professionali;

- valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative e alte professionalità e relativa valutazione periodica;
- metodologia permanente di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale ;
- individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla categoria;
- individuazione dei nuovi profili;
- attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria;
- conferimento delle mansioni superiori.

7 Procedimento e criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti nei contratti di formazione lavoro.

8. Individuazione del fabbisogno di personale da assumere con contratto a termine.

9. Verifica sulle condizioni finanziarie per la destinazione di una quota del rimborso spese per ogni notifica di atti dell'amministrazione al fondo di cui all'arti.15 CCNL 1.4.99, per incentivare la produttività dei messi notificatori.

5.6. Informazione

L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. firmatarie del contratto e alle RSU.

L'informazione è preventiva:

- su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa.
- Sul numero, motivi, contenuto anche economico, durata e costi dei contratti di lavoro temporaneo.

Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura. Inoltre alla fine di ogni anno gli enti forniscono alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal CCNL del 7% del numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

- definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art.3 del DPR n.70/99, e del CCNL quadro del 23.3.2000.

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

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

Le parti, su richiesta di ciascuna si esse, si incontrano con cadenza annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti:

- a) linee per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- c) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione.

Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

5.7. Consultazione

La consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.lgs. 165/2000 (organizzazione e disciplina degli uffici, quantificazione e variazione degli organici, programmazione nuove assunzioni), e dal D.lgs. 626/1994.

Art.6 Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

Risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità in applicazione delle seguenti disposizioni

- Art. 14 comma 4 CCNL 1/4/99:

A decorrere dal 31 dicembre 1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3% ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all' art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

- Art. 15 comma 1 CCNL 1/4/99, lettere a, b, c, f, g, h, i, j, l:

lett. a) gli importi e di fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall' art. , comma 57 e seguenti della I. 662/96, nonché la quota parte delle competenze economiche accessorie di cui alla lettera a) dello stesso art. 31 , comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;

lett. b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell' art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;

lett. c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consultivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;

lett. f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 29/1993;

lett. g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;

lett. h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;

lett. i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0.2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la discipline della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

lett. j) un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d' inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo.

lett. l) le 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 CCNL 1/4/99, comma 5, per gli effetti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell' 1/4/99:

comma 5: in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati 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 annuale 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 accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

-Art. 4, commi 1 e 2 del CCNL del 5. 10. 2001:

comma 1: Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

comma 2: Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000

- Art. 34 comma 4 CCNL 2002/2005: gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni.

- Art. 32, commi 1, 2, 7, CCNL 2002/2005;

comma 1: le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate nell'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001

comma 2: gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003, con un importo corrispondente allo 0,50 del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo

comma 7: 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).

Gli incrementi di cui ai commi 2 e 7 (0,50% e 0,20%) sopra indicati non trovano applicazione nei confronti degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari

Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità in applicazione delle seguenti disposizioni

-Art. 15, comma 1, CCNL 1.4.99 lettere d, e, k, n :

lett. d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

lett. e) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

lett. k) le risorse che specifiche disposizioni di legge (sia nazionali che di livello regionale) finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17;

lett. n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.

-Art.15 CCNL 1.4.99 commi 2, 4 e 5 per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche:

comma 2 In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza

comma 4 Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo al seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei

nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità .

comma 5 In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale i 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 annuale 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.

-Art. 4, commi 3 e 4 del CCNL del 5.10.2001:

comma 3 La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell' 1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.

comma 4: La lett. d) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL dell' 1.4. 1999 è sostituita dalla seguente :

- d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:
 - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti , a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

-Art. 54 del CCNL del 14.9.2000: Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le 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 dell' 1.4.99 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi

- Art. 32 comma 6 CCNL 22/1/2004 - Le risorse aventi carattere di eventualità ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

- Risorse derivanti dagli accordi decentrati stipulati in applicazione dell'art. 5 CCNL 5.10.2001

Art.7. Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

Sulla base dei criteri di seguito specificati il Fondo viene ripartito ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004 nel seguente modo:

- a. produttività;
- b. progressione economica all'interno delle categorie;
- c. retribuzioni di posizione e risultato con riferimento alle posizioni organizzative alte professionalità;
- d. organizzazione del lavoro:
 - disagio;
 - rischio;
 - turni, reperibilità, maneggio valori ecc
 - responsabilità categorie B, C e D non titolare di posizioni organizzative (da 1000 a 2000 €);
 - Indennità per specifiche professionalità (ufficiali di stato civile ed anagrafe, ufficiali elettorali, responsabili tributi, archivisti informatici
 - responsabili servizi di protezione civile(art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999 punto i).

Ad ogni compenso deve corrispondere una causale nettamente diversa.

Gli importi dei vari fondi, determinati annualmente, sono specificati nell'allegato B.

Art.8. Criteri per l'incentivazione della produttività

L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi previsti nel Piano esecutivo di gestione (PEG) o negli analoghi strumenti di programmazione dell'ente, e ai risultati effettivamente conseguiti.

Nel PEG sono resi espliciti gli obiettivi dell'ente nella sua globalità nonché quelli settoriali e intersettoriali. Da tali obiettivi i Dirigenti o i Responsabili di servizio fanno discendere obiettivi individuali raggiungibili, per il personale coinvolto.

Procedimento di assegnazione delle risorse

L'ammontare delle risorse destinate alla produttività vengono assegnate preventivamente ad ogni settore in base alla pesatura degli obiettivi contenuti nel PEG.

A tal fine gli obiettivi si distinguono in:

- normali (peso 1-5), obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al mantenimento degli standard;
- impegnativi (peso 6-10), obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;
- innovativi (peso 11-20), obiettivi altamente innovativi e/o raggiungimento di standard e livelli di eccellenza nelle prestazioni e/o nei servizi erogati.

Le risorse possono essere ulteriormente suddivise per ogni singolo obiettivo.

Gli obiettivi possono essere ponderati anche in funzione della loro criticità, ovvero dell'impatto che il raggiungimento dell'obiettivo ha sull'organizzazione dell'ente.

Procedimento di distribuzione

Al termine dell'esercizio i responsabili degli obiettivi del PEG predispongono una relazione dove vengono evidenziati i risultati ottenuti, nonché l'apporto individuale di ogni collaboratore.

Per quest'ultimo aspetto gli elementi da tenere in considerazione sono:

- i. il rispetto dei tempi;

- ii. il livello di collaborazione;
- iii. le capacità relazionali;
- iv. il grado di responsabilità;
- v. le condizioni di lavoro;
- vi. la qualità delle prestazioni del servizio erogato

Tali elementi sono inseriti nella scheda degli obiettivi individuali che ogni responsabile assegna ai collaboratori, preventivamente, sulla scorta di quelli a lui assegnati con il PEG.

La pesatura dei diversi fattori è in relazione alla tipologia di attività svolta ed è inserita nell'apposito regolamento sul sistema di valutazione permanente.

La distribuzione avviene, proporzionalmente al punteggio ottenuto, entro il mese di febbraio dell'esercizio successivo dopo l'approvazione delle relazioni dei responsabili da parte del nucleo di valutazione. In tale contesto vanno disciplinati anche i trattamenti economici collegati al raggiungimento degli obiettivi per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6, comma 10, CCNL 14.10.2000).

E' prevista almeno una verifica semestrale sull'attuazione degli obiettivi.

Art.9. Criteri per la progressione economica all'intero della categoria

La progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo i criteri indicati nell'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 sulla classificazione del personale. La progressione all'interno della Categoria si realizza nei limiti delle risorse specificate nel fondo.

Gli importi relativi alle progressioni orizzontali sono a carico delle risorse decentrate che conseguentemente vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti. Tali importi sono poi riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate a seguito della cessazione del servizio, per qualsiasi causa del personale ingessato, o a seguito di riclassificazioni.

I criteri sono :

- Categoria A-B2-B4-C2:
 - prevalenza dell'esperienza acquisita dal dipendente;
 - risultati ottenuti nelle prestazioni rese;
 - arricchimento professionale e impegno individuale;
 - qualità delle prestazioni.
- Categoria B3- B5-C3:
 - prestazioni erogate dal dipendente in termini di risultati ottenuti;
 - qualità delle prestazioni individuali;
 - impegno individuale e arricchimento professionale, anche conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati all'attività lavorativa ed ai processi di organizzazione.
- Categoria B6- B7- C4- C5 e tutti quelli relativi alla categoria D:
 - il diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento al rapporto con l'utenza;
 - le motivazioni al coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente;
 - le capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
 - la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - le iniziative personali e le capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Tra i vari criteri va posto particolare rilievo ai risultati ottenuti certificati dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale.

Al termine di ogni fase valutativa le parti si impegnano ad effettuare una verifica sull'applicazione della metodologia per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le posizioni economiche A5 B7 C5 e D6 decorrono dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004.

Art.10. Criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione e risultato

La retribuzione di posizione viene erogata mensilmente a coloro che vengono incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative in base agli art. 8 e seguenti del CCNL 31.3.99 sulla classificazione del personale. I criteri per la valutazione e la graduazione delle posizioni, da cui scaturiscono gli importi della retribuzione di posizione, sono stati oggetto di concertazione, le cui risultanze sono espresse nell'allegato D.

La retribuzione di risultato è erogata entro il mese di febbraio dell'anno seguente, sulla base degli effettivi risultati raggiunti.

La retribuzione di posizione e di risultato assorbe ogni altro emolumento accessorio, salvo le risorse previste da specifiche disposizioni legislative (progettazione, recupero ICI, contenzioso tributario,) che vengono corrisposte anche al personale incaricato di posizione organizzativa come retribuzione di risultato, che può quindi superare il 25%. Tale disciplina agisce anche per le prestazioni straordinarie elettorali ed in caso di calamità naturali.

Art.11. Alte professionalità

L'ente valorizza le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. B) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli art. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.

L'istituto si applica al personale della categoria D con competenze elevate sviluppate sia in esperienze lavorative svolte anche in altri contesti e rilevabili da adeguato curriculum professionale, sia legate a titoli di studi (lauree specialistiche master) o al possesso di abilitazioni o iscrizioni ad albi.

Il conferimento di incarichi può avvenire per:

- progettazione
- staff
- studio
- analisi ricerche
- problematiche complesse

Nel rispetto dei vincoli delle relazioni sindacali sono definiti:

- a) la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per l'individuazione delle competenze e delle responsabilità;
- b) i criteri per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e risultato;
- c) i criteri per la valutazione dei risultati e degli obiettivi.

La retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000 mentre per la retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato viene corrisposta previa valutazione del dirigente competente sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione.

Per il finanziamento di tale istituto sono previste risorse aggiuntive pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza, per tutti gli enti che non si trovano in condizioni di dissesto o squilibrio finanziario.

Art.12. Criteri per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro

Per fondo di organizzazione del lavoro si intendono le risorse destinate a:

- *istituti a dinamica contrattuale predefinita* (turni, reperibilità, maneggio valori, orario festivo e notturno ecc) che continuano ad essere disciplinati dalla normativa contrattuale in vigore;
- *situazione lavorative di rischio o disagiate*, ossia che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Le prestazioni di lavoro disagiate sono definite nell'allegato C;
- *finanziare attività previste da leggi specifiche*;
- *compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D* che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
- *compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C.*

Le specifiche responsabilità sono assegnate in funzione degli obiettivi dell'ente e sono riconsiderate annualmente in sede di programmazione. La relativa indennità va da un minimo di 1000 € ad un massimo di 2000 €.

Art.13. Pari opportunità

Nell'ambito delle previsioni della legge 10 aprile 1991, n. 125 e dell'art. 57 del D. lgs. 165/2001, l'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale.

Le parti concordano di attivare il comitato per le pari opportunità.

Si individuano le seguenti azioni positive da contrattare:

- 1) analisi e proposte sull'utilizzo del part time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera;
- 2) ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari e sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi professionali per le donne;
- 3) diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
- 4) analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art.9 legge 125/1991);
- 5) analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dell'assenza per maternità.

L'Ente si impegna ad adottare, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'1.4.99, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

Art.14 Comitato per il mobbing

Le parti si impegnano ad attivare il Comitato per il mobbing per contrastare forme di sistematica violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dai comitati.

Si riportano a titolo esemplificativo, talune situazioni individuate dall'INAIL che integrano gli estremi del mobbing:

- marginalizzazione dell'attività lavorativa, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti e ingiustificati trasferimenti;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto alle iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto o di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- esercizio esasperato di forme di controllo;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.

Art.15 Articolazione dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro è di norma di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno, fatte salve le specificità professionali eventualmente presenti all'interno dell'ente.

Art.16 Riduzione orario di lavoro

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzata all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali nel biennio economico, a parità di salario.

Art.17 Gestione eccedenze di personale

La gestione delle eccedenze di personale è effettuata nel rispetto dall'art.33 del D.lgs. 165/2001 nella logica della salvaguardia dei livelli occupazionali, e nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali.

Art.18 Formazione

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

La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale compreso quello in distacco sindacale.

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

Le parti concordano che i fondi per la formazione non sono inferiori all'1% annuale della spesa del personale. I fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.

I costi della formazione da imputare su tali fondi sono a titolo meramente esemplificativo:

- costo di partecipazione a seminari formativi;
- costo di partecipazione a convegni;
- costo di missioni sia per seminari che per convegni;
- costo di eventuali corsi organizzati in proprio;
- costo per la progettazione dei fabbisogni formativi eventualmente affidata all'esterno.

I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:

- a. formazione attinente ai processi di lavoro:
 - concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamentali del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);
 - rivolto alla formazione di categoria D responsabile di servizio.
- b. Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale:
 - relativo al lavoro per progetti (project Management), al lavoro per obiettivi, al nuovo regolamento di contabilità e al controllo di gestione;
 - rivolto al personale di categoria D.
- c. Aggiornamento professionale:
 - indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica. Detti interventi saranno attuati sistematicamente e in maniera corrente nei confronti di tutto il personale, in base ad una apposita programmazione;
 - relativa allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo;
 - rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza.
- d. Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:
 - rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.
- e. Interventi di specializzazione e/o di perfezionamento:
 - rivolti a personale interessato a prestazioni particolari richieste, necessarie per lo svolgimento delle attività delle singole strutture e dei servizi.

Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in misura decrescente, in modo tale che:

- la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo;
- una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi;
- una percentuale minima (massimo 10%) venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti dai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente, qualora il dipendente dimostri di aver acquisito ulteriori e elevati livelli di professionalità.

L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali, predispone entro il 31 gennaio di ogni anno, il piano della formazione e dell'aggiornamento in cui vanno indicati:

- tipologia dei corsi;
- numero dei lavoratori interessati, suddivisi per categoria, profilo e settore di appartenenza;
- ammontare delle risorse impegnate.

Art. 19. Miglioramento ambiente di lavoro e sicurezza

L'ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. lgs.626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutta la normativa vigente in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro consono meri adempimenti formali e burocratici, ma vanno considerati prioritari e sostanziali.

L'ente deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza.

Con la collaborazione del responsabile per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici.

Le parti individueranno le modalità ed il personale che dovrà essere sottoposto periodicamente a visite mediche di controllo. Tutti gli oneri previsti per le sopra citate verifiche sono a totale carico dell'Amministrazione ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite e pratiche.

Le parti si impegnano per l'applicazione della legge 104/92, per l'eliminazione delle barriere architettoniche e l'adeguamento degli ambienti di lavoro, per la flessibilità degli orari e la facilitazione per la mobilità del personale.

Art. 20. Qualità del lavoro

Le parti concordano che in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possano comportare modificazioni all'organizzazione de lavoro e alla professionalità dei dipendenti, l'Amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità dove al loro interno siano previsti i tempi di attuazione, il tipo di innovazioni tecnologiche ed i dipendenti coinvolti in tale processo. Tali piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale che sarà convocata dall'Amministrazione nei successivi 20 giorni per definire comunemente i criteri applicativi e i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sia su personale che sulla tecnologia applicata.

Art. 21. Criteri per le politiche di orario del lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Si segnala la necessità che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano opportunamente valutate, da parte dei responsabili dei servizi, particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze delle dipendenti con figli in età scolare.

Art. 22. Gestione del lavoro straordinario

A partire dall'anno 2000 le risorse destinate alla corresponsione dello straordinario sono ridotte del 3% rispetto a quanto destinato per la stessa finalità nel 1999, come disposto dall'art. 14, comma 4°, CCNL 1.4.99. Il limite massimo annuo individuale è determinato in 180 ore.

Il Fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali.

Il risparmio sarà utilizzato per incrementare le risorse del fondo economico.

Il negoziato individua soluzioni per una stabile riduzione dello straordinario, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi.

Art. 23. Banca delle ore

Nell'ambito di tale istituto le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Art. 24. Trattamento normativo ed economico del personale in distacco sindacale

In sede di contrattazione decentrata integrativa sono stabiliti i criteri di partecipazione alle progressioni orizzontali e ai percorsi formativi del personale in distacco sindacale.

In sede di accordo annuale concernente le modalità di utilizzo del personale, si stabiliscono altresì i criteri per la corresponsione a detto personale di quote di produttività.

Art. 25. Personale della Polizia locale

L'Ente si impegna:

- alla definizione della copertura assicurativa INAIL per tutto il personale della polizia locale
- alla Costituzione con apposito regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza per tutti gli appartenenti alla Polizia Locale, per le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dell'art. 208, comma 2, lett. A), e comma 4, del D. lgs. n. 285 del 1992.
- a fare amministrare il fondo da un Consiglio di amministrazione a composizione paritetica, i cui membri saranno designati da rappresentanti dell'amministrazione e OO.SS. firmatarie del contratto.
- a predisporre il regolamento che disciplinerà il patrimonio e la gestione del fondo, il funzionamento del Consiglio di amministrazione nonché il controllo sull'amministrazione del fondo.
- **Il Ministero dell'Interno Direzione Centrale per le Autonomie, con propria nota non esclude in linea generale la destinazione di una parte dei proventi contravvenzionali ad integrazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999, a destinare in presenza di interventi di ampliamento della quantità e della qualità dei servizi resi all'utenza.**

PARTE SALARIALE 2009

Art. 26 Risorse per la contrattazione decentrata

1. Per l'anno 2009 le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'ex art. 15 del CCNL dell'1 4 1999, così come modificato e integrato dal CCNL del 5.10 2001 e dal CCDI del 22.1. 2004, e dal CCNL del 11.4.2008 e dell'ultimo CCNL vigente quantificate dall'Ente in €. **5.312,00**, sono ripartite per le voci aggregate di spesa così come riportato nell'allegato "A", che forma parte integrante e sostanziale del presente.

Art. 27 Utilizzo delle risorse

1. Per l'anno 2009 le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per le finalità specificate negli articoli successivi e per gli importi indicati nell'allegato "B", allegato al presente per farne parte integrante e sostanziale.

Art. 28 Indennità organizzazione del lavoro

1. Per l'anno 2009, un fondo di €. 5.312,00, retribuisce le indennità previste dall'ex art. 17 – comma 2 , lettera d) e) f) e i), (turno , rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno, specifiche responsabilità), del CCNL 1998/2001, così come integrato dal CCNL del 14.09.2000, dal CCNL del 05.10.2001 e dal CCNL del 22.01.2004 e dal CCNL 11.4.2008.

- le suddette indennità vengono specificate come di seguito:

a) **TURNO**: = non viene prevista l'applicazione dell'istituto e quindi non viene fissata alcuna indennità.

b) **RISCHIO € 540,00**

1. L'indennità di rischio , quantificata in €. 30.00 mensili e per 12 mensilità, viene corrisposta ai dipendenti che prestano attività lavorativa caratterizzata da esposizione diretta e continuata a rischi pregiudizievoli per la propria salute e l'integrità personale ancorché in ambienti e in condizioni di lavoro, indipendentemente dal profilo professionale posseduto dal dipendente, che fanno emergere la particolare esposizione nociva per la salute del dipendente

2. Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

3. Vengono individuati i seguenti profili:

a) Cat. A operatore addetto ai servizi: Idrico e Cimiteriale

b) Cat. B n.1 Autista addetto al Servizio scuolabus part-time

f) ATTIVITA' DISAGIATE €.**660,00**

1. Compensare tutte quelle attività caratterizzate da condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici e biologici anche in assenza di adeguati mezzi di protezione individuale – oppure quelle attività dove la pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro (particolare articolazione orario di lavoro) regolarizzazione accesso utenza - condizioni climatiche avverse- particolare tipologia di prestazione fornita - modalità di esecuzione delle prestazioni particolarmente gravose - utilizzo strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata - esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per l'ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente- prestazioni rese con scadenza periodiche e cicliche irrinunciabili- prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio).

2. Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

3. Vengono individuati i seguenti profili professionali e l'importo giornaliero spettante solamente per l'effettivo servizio, con l'esclusione, comunque, dei giorni di assenza per qualunque motivo:

- profilo: A n.1 Operatore €.**1,55** giornalieri;
- profilo: B n.1 Autista scuolabus part-time €.**0,77** giornalieri;

g). INDENNITA' VIDEOTERMINALI € **===**

Non viene costituito alcun fondo.

h) INDENNITA' DI RESPONSABILITA' €.**4.112,00**

1. L'indennità di responsabilità compensa l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL del 31-3-1999, e della categoria D non incluso nell'area delle posizioni organizzative.

2. Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

3. il valore del compenso annuo per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per un massimo di 2.500 euro;

4. La corresponsione dell'indennità viene riconosciuta al personale delle categorie B, C e D che svolge le funzioni di particolare responsabilità quali le seguenti fattispecie:

- Responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative;
- Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso;
- Responsabilità di preposizione a commissioni di gara;
- Responsabilità di conduzioni di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;

- Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di gestione di risorse;
- Responsabilità di attività sostitutiva;
- Responsabilità di attività di procedimento assegnato ai sensi della legge 241/90;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di rilevanza anche con effetti interni;
- Responsabilità di elaborazione di pareri anche con effetti esterni;
- Responsabilità di concorso decisionale.

3. L'indennità viene liquidata, con determinazione, in relazione ai criteri sopra specificati e nelle seguenti misure:

- personale appartenente alla categoria D € . _____ per N. _____ unità;
- personale appartenente alla categoria C € . 1.812,00 per N.1 unità;
- personale appartenente alla categoria B € . 2.000,00 per N. 2 unità.

4. Viene, altresì, istituita una indennità di responsabilità annua di 300 euro max in applicazione della previsione del comma 2 dell'art. 36 del CCNL 22.1.2004, a favore del personale appartenente alla categoria B, C e D e formalmente investito delle funzioni di seguito specificate:

- a. personale rivestente la qualifica di ufficiale di stato civile: n.1 unità, € . 300,00 ciascuna;
- b. personale rivestente la qualifica di ufficiale di anagrafe: n. _____ unità, € _____ ciascuna;
- c. personale rivestente la qualifica di ufficiale elettorale: n. _____ unità, € . _____ ciascuna;
- d. personale rivestente la qualifica di messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario: n. _____ unità, € . _____ ciascuna;
- e. personale rivestente la qualifica di responsabile dei tributi: n. 1 unità, € . == ciascuna;
- f. personale con compiti di responsabilità affidati quali archivisti informatici: n. _____ unità, € _____ ciascuna;
- g. personale addetto all'URP: n. _____ unità, € _____ ciascuna;
- h. personale addetto ai servizi di protezione civile: n. _____ unità, € . _____ ciascuna.

Quest'ultima indennità di specifiche responsabilità non è cumulabile con la precedente indennità di responsabilità per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

L'indennità per "specifiche responsabilità" è cumulabile con l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità solo in presenza di un altro incarico diverso di quelli indicati al precedente punto 4..

Il compenso per "specifiche responsabilità" può essere corrisposto allo stesso lavoratore per più di una volta in presenza di diverse legittime ipotesi tra quelle indicate al comma 2 dell'art. 36 del CCNL 2002/2005.

Il compenso per "l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità" (lett.f)-comma 2 art.17 CCNL 1.4.99) e quello per "specifiche responsabilità" (comma 2 art.36 CCNL 22.1.04), cumulato, comunque, non può superare il valore massimo di 2.000 euro.

i) ATTIVITA' SPECIFICHE € . ==

1. Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge (Merloni – Tributi – Notifiche – ecc.) sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto esclusivo di appositi regolamenti preventivamente concertati con le OO. SS. e comunque suddivisi secondo la tipologia di provenienza delle diverse risorse.

Art. 29 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Per l'anno 2009 non è prevista alcuna risorsa da destinare a progressione economica orizzontale delle varie categorie e unità:

- Categoria D, n. = unità;
- Categoria C, n. = unità;
- Categoria B, n. = unità;
- Categoria A, n. = unità;

In ogni caso si confermano i criteri già vigenti negli anni passati da valere per il futuro nel caso di eventuale attribuzione di P.E.O, adeguati al nuovo CCNL del 11.4.2008.

2. Il beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica orizzontale successiva (art. 17 – comma 2 – lettera b – CCNL 01.04.1999), viene attribuito sulla base della valutazione dei risultati, effettuata dal Dirigente e per questo dal Segretario comunale o Segretario generale o Direttore generale, se presente, al termine dell'anno secondo criteri previsti dal vigente contratto.

3. Le parti convengono di individuare nelle schede D1, D2 e D3, parte integrante del CCDI, i criteri a cui fare riferimento, la loro pesatura, le definizioni e le modalità di attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri previsti dell'art. 5 – comma 2 – lett. a), b), c), e d) del CCNL del 31.03.1999 e CCNL 11.4.2008.

4. La valutazione, elemento essenziale per la progressione di carriera interna alle categorie, di esclusiva competenza del Dirigente, è effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo, mediante elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Dirigente interessato ai fini della legge 241/90 e nel rispetto della legge 675/96, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente ed al Servizio del Personale. Le valutazioni sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti sono soggette a contraddittorio con il Dirigente del Settore. Nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere dalla propria O.S. o da un procuratore legale.

5. Ai fini della posizione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con la schede di cui al comma 4°, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 70/100. Nel caso di parità di punteggio tra più dipendenti verrà data precedenza al più giovane di età.

La nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal primo gennaio dall'anno di riferimento.

6. L'eventuale mancata programmazione dell'aggiornamento e formazione professionale da parte dell'Ente comporta esclusione dei criteri di valutazione previsti nelle tabelle di valutazione D1, D2 e D3. Pertanto il punteggio minimo per il conseguimento della P.E.O. successiva a quella posseduta è rispettivamente per la tabella D1 67/97, per la tabella D2 40/70 E per la tabella D3 60/90.

Art. 30 PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

1. Le risorse legate all'incentivazione della produttività per l'anno 2009 ammontano ad € comprese le economie di gestione del fondo e saranno destinate ad incentivare la realizzazione di progetti obiettivi inerenti il potenziamento di alcuni servizi rilevanti quali quello demografico a causa del collocamento a riposo del dipendente di ruolo, quello relativo ai settori di nettezza urbana,viabilità,tutela ambiente e territorio e del settore tributi ove risulta carenza derivante dall'utilizzo del dipendente di ruolo presso l'Ufficio del Commissario Delegato per l'emergenza ambientale Regione Calabria, in conformità agli obiettivi previsti nel piano risorse obiettivi o negli analoghi strumenti di programmazione dell'Ente, e ai risultati effettivi conseguiti, secondo i criteri previsti dal precedente contratto decentrato.
3. Da tali obiettivi i Dirigenti fanno discendere obiettivi individuali raggiungibili per il personale dipendente.
4. Tali elementi sono inseriti nella scheda degli obiettivi individuali che ogni Dirigente assegna ai dipendenti sulla scorta di quelli a lui assegnati con il PRO.
5. La distribuzione avviene proporzionalmente alle risorse preventivamente assegnate ad ogni settore, sulla base del procedimento di cui al citato art.8, e al punteggio ottenuto da ciascun dipendente, entro il 31/1 di ogni anno.
6. Gli esiti della valutazione annuale sulla produttività individuale e collettiva sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi al Servizio del personale. Le valutazioni sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti sono soggette a contraddittorio con il dirigente interessato. Nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere dalla propria O.S. o da un procuratore legale.

Art. 31 SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

1. L'Amministrazione impegna per la formazione del personale dipendente, per l'anno 2009, oltre a eventuali residui anni precedenti, la somma di €. 1000
2. L'Amministrazione si impegna a realizzare coerentemente con le proprie strategie e i propri obiettivi, la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA R S U

LE OO. SS.

LA PARTE PUBBLICA

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno _____ del mese _____ anno _____

Presso la Sede del _____ si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacale composte come previsto all' 10 del CCNL 1.4.99

1. Delegazione trattante di parte pubblica:

Il presidente, Sig. _____

2. Delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza sindacale unitaria:

Organizzazioni sindacali firmatarie CCNL

3. Le Delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie specificate nel presente documento.

_____, lì _____

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente

della delegazione pubblica

La delegazione sindacale RSU

Organizzazioni Sindacali firmatarie CCNL