

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE
DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

COMUNE DI CUPRAMONTANA
sottoscritto in data

PREMESSA

TITOLI I
DISPOSIZIONI GENERALI

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

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

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

CAPO II - FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

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

TITOLO III
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E DELLA FORMAZIONE

- Art. 13 Formazione
- Art. 14 Progressioni verticali nel sistema di classificazione
- Art. 15 Progressioni economiche all'interno della categoria
- Art. 16 Sistema di valutazione delle prestazioni
- Art. 17 Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione
- Art. 18 Mobilita` interna

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

- Art. 19 Costituzione del fondo di cui all'art. 31
- Art. 20 Lavoro straordinario
- Art. 21 Utilizzo risorse decentrate
- Art. 22 Criteri generali per il conferimento di mansioni superiori
- Art. 23 Indennita'
- Art. 24 Dipendenti in distacco sindacale

CAPO II - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

- Art. 25 Dipendenti in distacco sindacale

PREMESSA

(CCNL 2/06/1998 ART.11-CCNL 1/04/1999 ARTT.7 E 8 - D.LGS.165/2001 ART.7 6^ COMMA E ART. 31, 1^ COMMA)

1 - Per l'applicazione del comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs 165/2001 (in caso di passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attivita`) l'Ente dara` la preventiva informazione alla R.S.U. e alle OO.SS territoriali.

2 - Qualora l'ente intenda ricorrere a quanto sopra tramite appalti e/o convenzioni, si avvieranno momenti di confronto preventivo, tra rappresentanti dell'amministrazione e la RSU, finalizzati anche a verificare la fattibilita` di interventi sugli assetti organizzativi dell'ente, che consentano di evitare l'esternalizzazione del servizio in questione.

3 - L'Ente si impegna di reperire all'interno della propria struttura le professionalita` richieste per il conferimento di incarichi.

4 - L'Ente nel rispetto dell'obbligo di tenuta e comunicazione dell'anagrafe delle prestazioni introdotto dalla legge Finanziaria per 1997 (legge 662/96, art. 1 commi 129 e 131) e ribadito dall'art. 53 del D.Lgs 165/2001, si impegna a darne comunicazione annuale alla R.S.U. Cio` allo scopo di rendere sempre piu` trasparente e di ricondurre a limiti fisiologici, il fenomeno delle consulenze.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

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

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art. 5, c.1, del CCNL 1.4.99 come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità e ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi

Art.2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1 - Il presente contratto ha decorrenza dalla data di sottoscrizione.

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

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

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

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

trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

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

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

CAPO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Conferma sistema relazioni sindacali

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

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

Art.4

Rappresentanza sindacale

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

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

Art. 5

Contrattazione-Concertazione-Informazione

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

La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto dell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai CC.CC.NN.LL. sottoscritti il 31 marzo 1999, il 1 aprile 1999, il 14 settembre 2000, il 5 ottobre 2001, il 22 gennaio 2004 e il 09/05/2006 e del presente CCDI.

1- Contrattazione

1.1-Sono materia di contrattazione

a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

- finanziarie, per lo sviluppo delle risorse umane, per la produttività.
- b) criteri per la costituzione del fondo per finanziare la progressione economica orizzontale nella categoria;
 - c) criteri per il passaggio economico all'interno della categoria del nuovo sistema di classificazione;
 - d) modalità di ripartizione delle eventuali risorse economiche aggiuntive per il finanziamento della progressione economica orizzontale e per l'indennità di posizione e di risultato;
 - e) criteri generali relativi agli incentivi del personale per la produttività, al miglioramento dei servizi e delle metodologie, alla valutazione ed alla ripartizione delle risorse economiche, correlate al merito e all'impegno di gruppo (Piano Esecutivo di Gestione - assegnazione delle risorse - procedure di distribuzione - sistemi di valutazione);
 - f) criteri per compensare il disagio delle categorie A-B-C e determinazione dei relativi valori economici;
 - g) individuazione delle risorse per remunerare le prestazioni riferite al turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo, notturno festivo, secondo la disciplina vigente;
 - h) criteri per l'attribuzione delle indennità di responsabilità al personale delle categorie B e C;
 - i) criteri per l'individuazione delle specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzione nell'area delle posizioni organizzative;
 - l) nel rispetto delle finalità legislative, individuazione dei criteri e delle modalità di riparto delle risorse derivanti da leggi nazionali, o regionali, finalizzate all'incentivazione;

1.2 - Sono altresì materia di confronto

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

2- Concertazione

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

2.1 - La concertazione si effettua per le seguenti materie:

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

- selezioni per il passaggio di categoria;
- valutazioni delle P.O. e relativa graduazione delle funzioni;

- conferimenti incarichi relativi alle Posizioni Organizzative, anche a tempo parziale, e alle Alte Professionalità e relativa valutazione periodica;
- metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale;
- individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica di categoria;
- individuazione dei nuovi profili professionali;
- attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei fondi per la progressione e per la posizione/risultato;

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

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

La concertazione si effettua inoltre per le seguenti materie:

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

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

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

2.4 - La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, con facoltà di estendere la presenza ad un proprio componente.

3. - Informazione

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

3.2 - L'informazione è preventiva nei casi in cui si tratta di materie soggette a contrattazione o concertazione;

Art. 6

Procedure di attivazione per le convocazioni

1- L'amministrazione garantisce la convocazione formale delle delegazioni entro quindici giorni, ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza, che dovranno essere specificati, caso per caso, dalle parti. La convocazione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, può essere ordinaria o di urgenza. Nel caso di convocazione ordinaria la lettera di convocazione deve essere spedita almeno cinque giorni prima della riunione (di norma tramite e-mail o fax). Nel caso convocazione di urgenza la comunicazione deve essere inoltrata almeno due giorni prima della riunione. Resta fermo il fatto che la data della riunione deve essere concordata tra le parti e, in entrambi i casi, le convocazioni saranno partecipate telefonicamente agli interessati da parte del Servizio preposto.

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

3 - Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni prese che sarà inviato alle parti. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Art. 7

Diritti e libertà sindacali

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

1- Modalità di svolgimento delle assemblee

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

1.2- L'amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento della/delle riunione/riunioni; in caso di assemblea, per garantire la continuità delle prestazioni, verranno garantiti i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi, analogamente a quanto previsto dal CCNL del 6.7.98 come modificato dal CCNL del 19.09.02.

1.3 - Il personale operante fuori dalla sede presso la quale si svolge l'assemblea sarà autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento della propria sede di lavoro al luogo dell'assemblea ed alla partecipazione all'assemblea stessa. Tale periodo è computato nella ambito delle ore fruite per l'assemblea. Al fine di agevolare la partecipazione di tutti i

lavoratori, per quelli impegnati in attività a ciclo continuo essenziale, si potranno organizzare assemblee, anche fuori orario di lavoro con recupero delle ore certificate.

2- Gestione dei permessi sindacali

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

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

4- Permessi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

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

CAPO II - FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 8

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1- L'ente si impegna a costituire con i comuni contigui un comitato sovracomunale.

Art.9

Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato
Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo decentrato di lavoro la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta. La stessa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo integrativo decentrato di lavoro si incontreranno entro trenta giorni dalla richiesta e definiranno consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa.

Art. 10

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1- Le parti, in attuazione del D.lgs. 81/08 e successive modificazioni, danno pronta applicazione a quanto previsto nello

specifico accordo che forma parte integrante della presente contrattazione decentrata integrativa.

2- Si rende noto che il delegato designato dall'Amministrazione per garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro è RAGNI SAURO.

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

- partecipa alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi;
- consulta il rapporto di valutazione dei rischi
- e` consultato sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attivit  di prevenzion incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attivita` di formazione;
- accede ai luoghi di lavoro e avverte il responsabile prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attivita`;
- puo` far ricorso alle Autorita` competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e di protezione dei rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
- e` consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
- promuove l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrita` del lavoratore;
- presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- partecipa agli accertamenti relativi a condizini di nocivita` e particolare gravosita`;
- concorda con l'Amministrazione, ogniqualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art. 20 ultimo comma dalla Legge n. 833, ai servizi di igiene mentale e medicina del lavoro dell'A.S.L. o in alternativa ad enti specializzati di diritto pubblico scelti di comuna accordo;
- partecipa al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e del libretto personale di rischio;
- concorda, di volta in volta con l'Amministrazione nei casi in cui a seguito delle indagini ambientali, tenuto conto dei riflessi sul gruppo di lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medici specialistici per il personale interessato nell'area di rischio;
- verifica l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

le seguenti informazioni:

- informazioni e documentazione in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione nonche` quelle inerenti alle macchine, agli impianti, all'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- informazioni provenienti da servizi di vigilanza;
- informazioni attinenti gli evetuali rischi cui sono esposti i lavoratori;

- programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
- informazione sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
- informazione sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
- informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi;

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

5- Formazione dei lavoratori sul tema della sicurezza - L'Amministratore provvede ad organizzare, di concerto con il/i rappresentante/i, le attività formative in materia di sicurezza e di salute, dei rischi. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.

L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o dell'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 11

Pari opportunità

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

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

1. Stesura del regolamento antidiscriminatorio e sua applicazione in relazione a:

- gestione del nuovo sistema di classificazione del personale (progressione orizzontale e verticale, posizioni organizzative);
- flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori e/o disabili in rapporto agli orari dei servizi sociali ed educativi, nella fruizione del part-time.

2. Ricerca, analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 Legge 125/91) e delle differenze salariali tra uomini e donne a parità di qualifica e categoria.

3. Individuazione e correzione dei meccanismi che determinano nella retribuzione accessoria i differenziali salariali tra uomini e donne.

4. Ricerca, analisi e proposte sui meccanismi (orari-sedi-modalità di svolgimento) che determinano la fruibilità o meno di percorsi formativi professionali per le donne.

5. Ricerca, analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera.

6. Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dell'assenza per maternità

7. Ricerca sul fenomeno delle molestie sessuali nell'Ente.
8. Recepimento formale con deliberazione dell'ente, delle raccomandazioni e risoluzioni europee per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali.
9. Diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuli sul lavoro.
10. Nomina del Consigliere di Fiducia per la prevenzione e la lotta alle molestie sessuali.
11. Formazione dei dirigenti e dei dipendenti per la diffusione della cultura di tutela della dignita` delle donne e degli uomini sul lavoro e lotta alle molestie sessuali.
12. Promuovere corsi specifici per lavoratrici di autostima, recupero delle potenzialita` individuali, rimotivazione al lavoro, possibilita` delle donne di occupare posti di lavoro tipicamente maschili.
13. La contrattazione delle citate Azioni positive dovra` comunque tenere in considerazione il parere e le proposte del comitato pari opportunita`.

Art. 12

Servizi pubblici essenziali

1- L'Amministrazione, in applicazione degli accordi da stipularsi ai sensi dell'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni indispensabile del comparto Regioni-Autonomie Locali del 9.9.2002, in occasione di ogni sciopero, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso. I nominativi sono comunicati alla R.S.U., alle OO.SS. territoriali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

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

3 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali individuati dalle parti:

SERVIZIO	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
!Stato Civile/Elettorale!	Istruttore o Spec. Amm.	C/D! 1 !
!Cimiteriali	!Operatore Macch.Op.Complesse B	! 1 !
!Polizia Municipale	!Istruttore Vig./Spec.Amm.	! 2 !
!Mensa Scolastica	!Addetto Cucina	B ! 1 !
!Scuolabus	!Operai	B ! 3 !

TITOLO III DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E DELLA FORMAZIONE

Art. 13

Formazione

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

1- Viene destinata alla formazione del personale una quota non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 così come confermato dall'art. 45, comma 2 del CCNL 22.01.2004.

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

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

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

4- L'Ente elaborerà attraverso il coinvolgimento dei responsabili dei settori/servizi e dei lavoratori l'analisi dei fabbisogni formativi.

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

6- Con deliberazione consiliare n. 49 del 29/6/2006 è stata conferita la delega alla Comunità Montana dell'Esino Frasassi per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente.

Art. 14

Progressioni verticali nel sistema di classificazione

1- Il sistema di progressione verticale ha come proprio obiettivi la valorizzazione delle risorse umane e il riconoscimento delle capacità professionali interne all'Ente e sono tutte riconducibili alla disciplina dell'art. 4 del CCNL del 31.3.99 come ribadita dalla dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 22.1.04.

2- Si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo

professionale e del medesimo profilo in cui cambiano però le responsabilità, le relazioni, la complessità ed il contenuto delle prestazioni.

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

4- La disciplina delle procedure selettive è demandata al regolamento di cui alla G.M. 246/2002;

5- I profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno (CCNL del 31.3.99 art.4 comma 2), sono individuati nel piano triennale occupazionale.

6- I costi delle progressioni verticali nel sistema di classificazione non incidono sulle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività previste dall'art. 23 del presente contratto.

Art. 15

Progressioni economiche all'interno della categoria

1- In sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale si stabilisce il numero delle progressioni orizzontali per ogni categoria destinando all'uso le risorse necessarie nell'ambito delle risorse stabili disponibili;

Dato atto che:

1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con la acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla posizione A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B/7;
- per la posizione C dalla posizione C1 alla posizione C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6;

2) il valore economico di ogni posizione successiva alla iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al contratto collettivo nazionale di lavoro del 22/01/2004;

3) con l'art. 34-comma 5- dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato per ciascun percorso economico;

4) in caso di progressione economica verticale fra categorie al personale viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria;

- 5) al personale proveniente per mobilita' da altri Enti del comparto resta attribuita la progressione economica conseguita nella Amministrazione di provenienza;
 - 6) ad ogni selezione che sara' effettuata al termine di ogni anno ed entro il primo trimestre dell'anno successivo, saranno previsti passaggi infracategoriali calcolate sul numero di dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre di ogni anno.
 - 7) la progressione economica e' attribuita ai dipendenti che previa redazione di una graduatoria hanno conseguito il punteggio piu' alto all'interno della propria categoria;
 - 8) a parita' di punteggio verra' data la precedenza al dipendente con piu' anzianita' di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parita' al piu' anziano di eta';
- Siccome l'attuale percorso di progressioni orizzontali si conclude nell'anno 2008 quanto previsto al comma 1 sara' oggetto della contattazione decentrata relativa all'anno 2009.

9- La prima selezione utile avvera' successivamente alla verifica della disponibilita' sufficiente rappresentata dalle risorse stabili;

10- Le progressioni economiche orizzontali avranno effetti economici di norma dal 1 gennaio dell'anno successivo.

11- Per partecipare alle selezioni interne, agli effetti del passaggio nella posizione economica successiva a quella in godimento, e' necessario avere acquisito una permanenza cosi` come indicata nell'allegato "A" che costituisce parte integrante.

5- La selezione viene effettuata alla data del 31/12 e si conclude entro il 31 marzo dell'anno successivo, con una graduatoria, valida solo per l'anno di riferimento, risultante dalla somma del punteggio ottenuto nella valutazione delle prestazioni dell'anno precedente, esperienza maturata ed arricchimento professionale secondo la metodologia gia' adottata per le precedenti cosi` come presente nell'ultimo CCDI decentrato e sue variazioni

6- Per ogni settore verra' redatta apposita graduatoria, che sara' trasmessa a tutto il personale interessato. Decorsi quindici giorni dalla comunicazione della graduatoria, si dara' corso all'adozione dei conseguenti atti attuativi.

Art. 16

Sistema di Valutazione delle prestazioni (CCNL 31/03/99 ART. 6)

1- Il fondo e' destinato solo a chi raggiunge i risultati in misura superiore alla normale prestazione lavorativa in base ad obiettivi di miglioramento e di sviluppo. La valutazione della prestazione non sara' dipendente dalla presenza, dalla categoria, ed anzianita' o dipendente da altri automatismi comunque denominati "a pioggia"

Le risorse destinate alla produttivita' ed al miglioramento dei

servizi vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente; nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, ciascun responsabile, provvederà, al termine di ciascun anno, a valutare il personale appartenente al proprio settore sia sotto il profilo della prestazione individuale che del raggiungimento dei risultati.

All'inizio di ciascun anno verranno attribuiti ai dipendenti singoli o in gruppo gli obiettivi preventivamente definiti in sede di redazione dei documenti programmatici il cui grado di raggiungimento verrà certificato da parte del servizio di controllo interno nucleo di valutazione; accederanno alla distribuzione del fondo solamente i soggetti che dimostreranno risultati superiori alla normale prestazione lavorativa.

La valutazione complessiva della prestazione intesa come incremento dello stesso rispetto alla prestazione attesa sarà la sintesi delle 2 componenti: i risultati e la qualità della prestazione individuale.

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

CAPO II - MOBILITÀ E DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

Art. 17

Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

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

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

3. La contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore deve prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 ed utilizzando le risorse disponibili secondo l'art. 31, del CCNL del 22.01.04.

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

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

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

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

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

Art. 18

Mobilità interna

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

1- Per mobilità interna prendiamo in considerazione tutti i casi di mobilità intersettoriali o tutte le modifiche del profilo professionale nell'ambito dello stesso settore.

2 - In entrambi i casi l'Ente provvederà ad informare tutti i lavoratori mediante affissione pubblica circa il profilo e la categoria da ricoprire a cui seguirà apposita verifica selettiva finalizzata alla copertura dello stesso.

3 - All'interno di ciascuna categoria di classificazione, posto il vincolo dell'appartenenza alla medesima e quello della dotazione organica, vanno garantite le mobilità a richiesta del dipendente, escluse quelle verso profili professionali che richiedono specifici titoli abilitanti;

4- Le mobilità che comportino cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale devono essere accompagnate da adeguata formazione;

5 - Le mobilità effettuate per effetto dei visite medico collegiali o del medico del lavoro non possono rappresentare in nessun caso elemento per progressioni economiche interne alla categoria di appartenenza.

6- Nel caso di esubero di personale, accertato da provvedimenti di

revisione della pianta organica, si provvederà alla mobilità con i seguenti criteri:

- a- base volontaria;
- b- minore anzianità nella categoria.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 19

Costituzione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004, e successive modificazioni, - risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art.32 - commi 1[^] e 2[^] dello stesso CCNL e composte come da allegato (1) al presente contratto decentrato;
2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31 -comma 3[^]-dello stesso CCNL e composte come da allegato (1) al presente contratto decentrato;

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli art. 33,35,36, e 37 del vigente CCNL, nonché della disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.99 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per la istituzione e disciplina della indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt.34 e 35);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36-comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di CAT.B,C,D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36-comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo notturno e festivo, ecc);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1.4.99 (rischio, disagio ecc.);

- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nella attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 CCNL 21.1.04).

Art. 20

Lavoro straordinario

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

- 1-L'importo per il lavoro straordinario è così determinato: Euro 8.430,40 storico 2000. ridotto di euro 1.100,00 per impiego nella dotazione delle risorse stabili;
- 2- Il fondo è incrementato solo per disponibilità derivanti da leggi, per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali;
- 3- Si stabilisce il limite massimo individuale in 180 ore annuali da retribuire. Le percentuali di maggiorazione dei compensi per lavoro straordinario restano stabilite dai commi 4^o e 5^o, dell'art. 38, del CCNL del 14/09/2000.
- 4- L'amministrazione si impegna a fornire alle RSU, entro il giorno quindici del mese successivo a ciascun trimestre, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà chiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale;
- 5- L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa disposizione del responsabile del settore, cui fa capo il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. Il recupero delle ore di lavoro straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
- 6- In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al pagamento del compenso per lavoro straordinario verranno utilizzati per integrare il fondo;
- 7- Il dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, oltre a percepire la maggiorazione del 50% della retribuzione giornaliera, deve fruire del riposo compensativo, avente una durata corrispondente alle ore di lavoro prestate, di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
- 8- Qualora nel giorno di riposo settimanale non fruito il dipendente abbia espletato meno di sei ore di effettivo servizio, il restante periodo necessario per raggiungere le 6 ore di assenza sopradescritte sarà attinto dalle ore di servizio espletato in altri giorni feriali.

9- La suddetta normativa si applica nei confronti dei dipendenti aventi il rapporto di lavoro a tempo pieno e di quelli aventi il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

10- Analogamente, il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale puo` chiedere che il lavoro aggiuntivo effettuato, di cui all'art.6 del CCNL del 14.9.2000, possa dar luogo a recupero di tale orario, espletando orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto a quanto attribuitogli e con articolazione delle prestazioni di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana (cinque o sei giorni);

11- I compensi per le prestazioni di lavoro straordinario vengono liquidati successivamente ad ogni trimestre e dopo la conclusione della fornitura della giustificazione delle anomalie;

12- Le risorse finanziarie formalmente assegnate all'ente, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamita` naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalita`, anche a favore del personale incaricato della responsabilita` della posizione organizzativa.

Art. 21

Utilizzo risorse decentrate

(CCNL 1/04/99 ARTT. 17 e 18 CCNL 22/01/04 artt. 37)

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati di seguito:

1. finanziamento delle progressioni economiche orizzontali gia' effettuate o programmate alla data di entrata in vigore del presente contratto - art. 17-comma 2^ lett.b) del CCNL dell'1.4.99; ai sensi dell'art. 34-comma 1^- del CCNL del 22/1/2004, le risorse economiche gia' destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali ritornano nel fondo in parola nel caso di : cessazione dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili anche per le finalita' di cui all'impiego delle risorse variabili nel caso non vengano destinate alle progressioni. Il fondo per le progressioni economiche orizzontali e' pari a 38.005,98 gia' incrementato di e. 1.595,36 (dich congiunta n. 14 del ccnl 2004).

2. finanziamento dell'indennita' di comparto biennio
Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, della indennita' di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22/1/2004. Il finanziamento della indennita' di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilita'), dall'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 sono da reperire con

mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Egualemente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione della indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo della indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Il fondo è pari ad e. 14.491,86;

3. finanziamento delle indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17- comma 2- lett f) del CCNL 1.4.99 come modificato dal CCNL 22.1.2004 e per le indennità per specifiche responsabilità connesse alle funzioni di cui all'art. 17 c. 2 lett.i) del CCNL del 1/4/99 e per le quali è prevista una indennità massima di e. 800,00 annui lordi;

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti economici seguenti:

1- Indennità:

1.1 Rischio - Euro 30,00 mensili x n. dip. x 12 mesi
(art. 17, c. 2, lett, d CCNL 22/01/04)

1.2- Turno (art. 17, c. 2, lett d. CCNL 01/04/99)

1.3- Reperibilità (art. 17,c. 2, lett.d CCNL 01/04/99)

1.4- Indennità per maggiorazione orario festivo ,notturno e festivo/notturno (art. 24 c.5 CCNL 14/9/2000)

2- Attività disagiate (art. 17, c.2, lett e. CCNL 01/04/99)

2.1 Indennità per orario plurisettimanale

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

4- ulteriori specifiche responsabilità

- Ufficiale Stato Civile

- Responsabile Ufficio Tributi

TOTALE INDENNITÀ (commi 2+3+4+5+)

4. 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 disponibilita` delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni.

4.1 - Le risorse necessarie vengono prelevate dal Fondo delle risorse stabili che subisce, pertanto, una riduzione stabile per gli anni successivi (art. 31, c. CCNL 22/01/04).

4.2 - Le modalita` di utilizzazione delle predette risorse sono disciplinate dall'art. 15 del presente contratto.

5- Incentivazione produttivita` e miglioramento dei servizi (art. 17, c.2, lett. a. CCNL 01/04/99)

6 - Fondi a specifica destinazione:

CCNL 01/04/99:

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

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli art. precedenti, si destinano le restanti risorse per finanziare la produttivita' ed il miglioramento dei servizi. Pertanto per finanziare la produttivita' ed il miglioramento dei servizi possono essere utilizzate sia le economie accertate nell'ambito delle risorse stabili che variabili

CAPO II - COMPENSI, INDENNITA' ED ALTRI BENEFICI ECONOMICI

Art. 22

Criteri generali per il conferimento di mansioni superiori (CCNL 14/09/2000 ART. 8 - D. LGS- N. 165/2001 ART. 52)

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

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

Art. 23 Indennita`

1.1 Indennita` di rischio: L'indennita` di rischio e` connessa con l'attivit` di lavoro effettivamente espletata da parte dei dipendenti (a tempo determinato e indeterminato) per la continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrita` personale;

1.2 Ai sensi dell'art. 37, comma 1, del CCNL 14/09/200 l'indennita` di rischio viene corrisposta alle seguenti figure professionali:

a) cuochi;

non si individuano altre attivita' che comportino "una continua esposizione al rischio"

2 - Indennita` per servizio disagiato: In relazione al "servizio disagiato" art. 17, 2 comma, lett.e) del CCNL 1.04.1999, viene riconosciuta, al personale addetto, una indennita`, da liquidarsi semestralmente, salvo diversa disposizione, di importo variabile a seconda dei servizi di seguito specificati:

trasporto scolastico: compenso giornaliero = euro 2,00

- viene corrisposta solo in caso di effettivo servizio (quindi non viene corrisposta in caso di malattia, ferie, chiusura scuola fatto salvo il periodo della colonia marina).

- i sostituti hanno diritto al compenso in rapporto alle effettive giornate di sostituzione.

- orario plurisettimanale operai per manifestazioni e servizi particolari: compenso giornaliero = euro 2,00

- il responsabile del servizio predispone un programma con indicati soggetti ed azioni. Orario eccedente viene recuperato nei due mesi successivi. Controllo successivo e compenso in base ai giorni effettivi

2.1 - Indennita' di reperibilita': periodo 1/12-28/2 di ciascun anno;

3- Indennita` per specifiche responsabilita`:

Da un'analisi dell'organigramma del Comune e delle funzioni svolte si concorda di non corrispondere indennita' ai responsabili di procedimento.

Si stabilisce un compenso per il coordinatore degli autisti scuolabus e per il coordinatore del personale esterno rispettivamente di euro 300,00 annue ed euro 800,00 annue, compenso al coordinatore convenzione vigilanza per la parte a carico di questo Comune (45% dell'importo fissato dalla Conferenza dei sindaci) che per l'anno 2008 risulta di euro 1.666,67.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennita' valgono gli stessi criteri generali in caso di :riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicit`, continuita', fissita' e ricorrenza.

4- Ulteriori indennita` per specifiche responsabilita`: al personale delle Cat. B, C e D a cui sono affidate, con apposito atto, le responsabilita` a norma dell'art. 36 comma 2, del CCNL 22.01.2001 (art. 17, comma 2, Lett.i) del CCNL 1/4/99 - come da unito elenco) compete la corresponsione della relativa indennita` a seguito

criteri di seguito individuati:

- Ufficiale stato civile Dip. n.2 Cat. importo E. 600,00;
- Responsabile di tributi Dip. n. 1Cat. importo E.300;
- compenso erogato dallo Stato per l'attuazione del diritto dei cittadini dell'Unione di circolare e soggiornare liberamente negli stati membri.

Anche in presenza di assegnazione di piu` incarichi che comportano l'attribuzione dell'indennita`, l'importo massimo del compenso e` definito in euro 300 annui lordi ed e` eventualmente cumulabile con gli importi corrisposti ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett.f) del CCNL 01.04.99.

Per la decorrenza dei benefici economici si rimanda al comma precedente;

Art.24

Dipendenti in distacco sindacale

1- Il personale dipendente in distacco sindacale deve essere considerato ai fini della valutazione per la progressione economica orizzontale come disciplinato dall'art. 15 del presente contratto per il personale comandato o distaccato.

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

CAPO II - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 25

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1- Dare atto che: "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/2001);

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

3- Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica

Stampa3.txt

sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.