



CITTA' DI BISIGNANO

Provincia di Cosenza

Piazza Collina Castello

Tel. 0984 - 951071 Fax 0984 - 951178



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2002 - 2005

(Previsto dall'art. 4 C.C.N.L. "Regioni - Autonomie Locali" del 22.01.2004)

APPROVATO IL 28.7.2005

INDICE

- Art. 1 - Campo di applicazione.
- Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del Contratto.
- Art. 3 - Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
- Art. 4 - Criteri per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
- Art. 5 - Criteri per l'incentivazione della produttività.
- Art. 6 - Metodologia di valutazione.
- Art. 7 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.
- Art. 8 - Criteri corresponsione Fondo organizzazione del lavoro.
- Art. 9 - Sviluppo delle attività formative.
- Art. 10 - Miglioramento ambiente di lavoro - Igiene e Sicurezza.
- Art. 11 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
- Art. 12 - Riduzione orario di lavoro - Modalità e verifiche.
- Art. 13 - Andamento dei processi occupazionali.
- Art. 14 - Mansioni del dipendente.
- Art. 15 - Criteri generali per la mobilità interna.
- Art. 16 - Metodologia permanente di valutazione.
- Art. 17 - Rapporto Amministrazione/Cittadino.
- Art. 18 - Servizi pubblici essenziali.
- Art. 19 - Definizione del contingente minimo.
- Art. 20 - Procedure di attivazione del contingente minimo
- Art. 21 - Modalità di effettuazione degli scioperi.
- Art. 22 - Periodi in cui non possono essere indetti scioperi.
- Art. 23 - Assemblee.
- Art. 24 - Referendum.
- Art. 25 - Attività sociali, culturali e ricreative.
- Art. 26 - Banca delle ore.
- Art. 27 - Relazioni sindacali.
- Art. 28 - Contrattazione.
- Art. 29 - Materie della C.C.D.I. con obbligo di accordo.
- Art. 30 - Materie della C.C.D.I. senza obbligo di accordo.
- Art. 31 - Concertazione.
- Art. 32 - Informazione.
- Art. 33 - Consultazione.
- Art. 34 - Interpretazione autentica del C.C.D.I..
- Art. 35 - Procedure di raffreddamento dei conflitti.
- Art. 36 - Monitoraggio e verifiche.
- Art. 37 - Copertura assicurativa.
- Art. 38 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
- Art. 39 - Dipendenti in particolari condizioni psicofisiche o portatori di handicap.
- Art. 40 - Igiene - Sicurezza - Salute - Salubrità sul posto di lavoro.
- Art. 41 - Buoni pasto.
- Art. 42 - Patrocinio legale.
- Art. 43 - Pari opportunità.
- Art. 44 - Tempi e procedure del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
- Art. 45 - Disposizione Transitoria.

**STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

L'anno 2005, il giorno 28, del mese luglio, alle ore 11,00, presso la Sede del Comune di Bisignano, sulla Collina Castello, si sono riunite le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale, composte come previste dal C.C.N.L..

- 1) Pucciano Rosario Presidente;
- 2) Guido Francesco Componente;
- 3) Cairo Carmine Componente;
- 4) _____ Componente.

La delegazione di parte sindacale composta da:

- i componenti della RSU del Comune di Bisignano, Arturi Maria, Bisignano Fortunato, Meringolo Giuseppe.
- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L.:
Borsani Antonello – CISL-FPS La Cava Vincenzo - DICCAP
Caruso Antonio – CGIL-FP _____
Nicoletti Franco – UIL-FPL _____

Le delegazioni trattanti definite le materie di cui al C.C.N.L., così come risultano specificate nel presente Contratto, mediante Contrattazione Decentrata Integrativa, **STIPULANO IL C.C.D.I. PER IL QUADRIENNIO 2002 - 2005.**

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESENDENTE

F.to

I Componenti la Parte Pubblica

F.to

La Delegazione Sindacale

F.to

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente C.C.D.I. si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Art. 2

Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente C.C.D.I. ha valenza quadriennale per la parte normativa, salvo specifici rinvii a cadenza diversa previsti nel C.C.D.I. stesso, con la verifica annuale per la parte economica aziendale. Il Fondo per l'anno 2004 è quello riportato nell'apposita scheda (allegato 5).
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto o di quello nazionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 3

Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nonché quelle destinate alla indennità di comparto, vengono determinate secondo le modalità definite dagli articoli 31, 32 e 33 C.C.N.L. 22.01.2004 e **per come analiticamente certificato dai relativi allegati.**

Art. 4

Criteri per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art. 3 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati sulla base degli obiettivi dell'Ente.

Le risorse vengono ripartite, in via sintetica, nel seguente modo:

- a) Produttività;
- b) Progressione economica orizzontale;

- c) Organizzazione del lavoro:
- attività di disagio;
 - turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo.;
 - specifiche responsabilità.

2. In relazione alla finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 3 sono utilizzate per:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati. A tal proposito i Responsabili di Servizio, ai quali verranno assegnate le risorse per budget, presenteranno entro 30 giorni dalla stipula del C.C.D.I. apposito Piano di Lavoro finalizzato all'accrescimento della efficienza e funzionalità del servizio ed al raggiungimento degli obiettivi previsti dal PEG. Il Piano di Lavoro dovrà prevedere:

- il possibile coinvolgimento di tutto il personale di servizio;
- lo svolgimento durante il normale orario di lavoro;
- **apposito sistema di valutazione degli apporti individuali e dei risultati complessivi**, anche attraverso la predisposizione di schede di valutazione su parametri diversi;
- una dettagliata analisi iniziale e finale dello stato del servizio, anche con riferimento ai processi formativi e alle innovazioni tecniche e informatiche;
- i compensi incentivanti (collettivi ed individuali) sono strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e dell'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi. Questi due elementi di valutazione devono essere considerati come "risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa". Pertanto, la produttività non può correlarsi ai normali risultati dell'attività lavorativa, ma occorre un ulteriore salto di qualità per individuare un risultato in termini quali-quantitativi che consenta di accertare un quid aggiuntivo come requisito indispensabile per la erogazione.

b) Costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati **alla progressione economica nella categoria** secondo la disciplina del nuovo ordinamento professionale, l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 3, in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.

c) Il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. **22, 23 e 24 del C.C.N.L. del 19.04.2000 "Code contrattuali"**.

d) Compensare, tramite apposita indennità, l'esercizio delle attività svolte in condizioni di particolare disagio da parte del personale delle categorie A, B e C, secondo la disciplina del successivo art. 8 lett. b).

e) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, su segnalazione del Responsabile del Servizio e secondo i criteri di cui al successivo art. 8 e nei limiti del budget assegnato al servizio.

3. Le somme non utilizzate o non retribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 5

Criteria per l'incentivazione della produttività

1. Le risorse legate alla incentivazione della produttività di cui all'art. 4, comma 2, lett. a) del presente C.C.D.I., vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente **SCHEDA (ALL. 1)**, parte integrante del presente C.C.D.I., al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 24/55.
2. Sulla base della scheda di valutazione permanente di cui al precedente comma 1, l'erogazione dell'incentivazione della produttività spettante ai singoli dipendenti è calcolata dividendo l'ammontare complessivo delle risorse assegnate al Fondo per l'ammontare del punteggio delle schede individuali; il risultato che corrisponde al valore unitario per singolo punto, viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda.
3. Le risorse incentivanti sono attribuite ai singoli Settori sulla base della predisposizione da parte dei rispettivi Responsabili dei Servizi di specifici programmi di produttività collettiva e di piani di attività o di lavoro da presentarsi entro un mese dalla sottoscrizione del contratto che debbono contenere obiettivi finali, tempi di realizzazione, costi, profili professionali e il numero di personale necessario.
4. I programmi di produttività collettiva ed i piani di attività sono approvati dal Servizio di Controllo Interno, che li ammette alla ripartizione delle risorse sulla base dei seguenti criteri considerati anche distintamente:
 - a) incremento dei risparmi di spesa ed economia di gestione;
 - b) ampliamento dei servizi erogati e delle prestazioni rese all'utenza;
 - c) innovazione organizzativa e tecnologica;
 - d) rafforzamento delle funzioni caratteristiche;
 - e) coerenza con gli indirizzi strategici definiti dall'Organo di Governo;
 - f) perseguimento della politica dell'incremento delle entrate;
 - g) mantenimento degli standard ottimali di gestione.
5. I programmi di produttività collettiva ed i piani di attività o di lavoro costituiscono oggetto di specifica informazione preventiva alle OO.SS. e alle RSU che, entro 48 ore, possono chiedere un incontro di concertazione del quale è redatto un verbale da cui risultino le posizioni delle parti.
6. La scelta delle unità del personale da adibire ai programmi ed ai piani citati è di esclusiva competenza del Responsabile del Settore proponente, in coerenza con gli obiettivi prefissati e perseguiti.

7. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza del Responsabile del Settore, sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi per conoscenza all'Ufficio del Responsabile del Settore del Personale per gli adempimenti conseguenti.
8. Per sopraggiunte esigenze di carattere organizzativo, possono essere predisposti ulteriori programmi di produttività collettiva e piani di attività o di lavoro anche in corso d'anno purché vi sia sufficiente disponibilità finanziaria nel relativo fondo, nel caso in specie vale quanto previsto dal precedente comma 5.
9. I criteri di carattere generale per le valutazioni finali della produttività collettiva o individuale e dei risultati raggiunti **sono quelli stabiliti nella scheda "A" (All. 1).**

Art. 6
Metodologie di valutazione
(art. 4 c. 2, lett. b - C.C.N.L. 01.04.1999)

1. La valutazione è basata sulla oggettività degli elementi e degli indicatori. Gli elementi e gli indicatori sono resi noti preventivamente ai dipendenti.
2. La valutazione è effettuata per obiettivi - risultati e per comportamenti organizzativi.
3. Gli obiettivi sono programmati, condivisi, raggiungibili e verificabili, sia nel corso che alla fine dell'anno.
4. Gli obiettivi vengono definiti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), nei Piani di attività, nei Progetti strumentali e di risultato. Da tali obiettivi i Responsabili dei Settori fanno discendere gli obiettivi individuali raggiungibili.
5. Gli obiettivi possono essere ponderati anche in funzione della loro criticità, ovvero dell'impatto che il raggiungimento dell'obiettivo ha sull'organizzazione dell'ente.
6. Gli obiettivi sono modificabili qualora intervengano significativi scostamenti per cause esterne. Le risorse assegnate agli obiettivi sono rese note preventivamente.
7. La valutazione viene effettuata periodicamente, ogni anno, e viene formalmente trasmessa dal Responsabile del Settore al singolo dipendente, che può presentare in contraddittorio proprie osservazioni.
8. La liquidazione di tutti gli emolumenti, la cui erogazione è conseguente alla valutazione, avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo.
9. Le parti convengono di individuare nella scheda "A" (allegato 1) i criteri a cui fare riferimento per la valutazione individuale di tutte le posizioni di tutte le categorie A, B, C e D.

Art. 7
Criteri per la progressione economica all'interno della categoria
(art. 5 - C.C.N.L. 31.03.1999)

1. Le parti concordano di definire annualmente le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale, valutando i settori e le relative categorie su cui investire con riferimento ai processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi e secondo gli obiettivi fissati.
2. Le parti concordano di analizzare le situazioni che richiedono una risposta prioritaria in termini di riconoscimento professionale.

3. Le parti convengono di individuare nelle schede "B (allegato 2)", "C (allegato 3)" e "D (allegato 4)", parti integranti del presente C.C.D.I., 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 dall'art. 5, comma 2, lett. a), b), c), d), C.C.N.L. 31.03.1999.
4. La valutazione, di esclusiva competenza dei Responsabili dei Settori, è effettuata entro il 31 gennaio di ciascun anno, mediante la elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Responsabile di Settore interessato ai fini della legge 241/90 e nel rispetto della legge 675/96, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente e al Settore del Personale.
5. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con la tabella di cui al precedente comma 3, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 35/55; la nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal primo gennaio dell'anno di riferimento.
6. Gli esiti delle procedure di valutazione sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica, e sono trasmessi per informazione entro il 28 febbraio dell'anno successivo alle rappresentanze sindacali abilitate.
7. Eventuali correttivi al sistema di valutazione del presente articolo possono essere concordati tra le parti anche nell'arco della vigenza del C.C.D.I..

Art. 8

Criteri corresponsione Fondo organizzazione del lavoro (ex art. 17 C.C.N.L. del 01.04.1999 e art. 36 C.C.N.L. 14.01.2004)

1. Una quota del fondo è destinata all'erogazione di compensi correlati all'organizzazione del lavoro, secondo **i criteri e le modalità stabiliti dal C.C.N.L., per come di seguito specificato in relazione ai servizi ed alle prestazioni lavorative individuali:**
 - a) **Indennità di turno.**

Il servizio che effettua turnazione è quello della Polizia Municipale. La regolamentazione e l'istituzione di tale articolazione di orario sarà effettuata dal Responsabile del Settore.
 - b) **Indennità di disagio.**

Le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte delle categorie A, B e C vengono compensate nella misura prevista dal C.C.N.L. per l'indennità di rischio, riferitamente agli Operatori di computers, che saranno individuati con atto formale dal Responsabile di Settore.
 - c) **Indennità di rischio.**

L'indennità di rischio viene corrisposta al personale appartenente al profilo professionale di seguito specificato:

 - Operatori di Polizia Municipale;
 - Autista scuolabus ed automezzi N.U.;
 - Custode cimitero;

- Fontaniere;
- Operatore ecologico;
- Elettricista;
- Operaio;
- Addetto servizio sportello con il pubblico;

d) **Indennità di reperibilità.**

I servizi di pronto intervento per attività di emergenza per le quali è istituito il servizio di pronta reperibilità sono:

- tecnico manutentiva: N. 2 Unità;
- Polizia Municipale e Protezione Civile: N. 2 Unità;
- Cimitero: N. 1 Unità;
- Stato Civile: N. 1 Unità;
- Socio Assistenziali: N. 1 Unità.

Il servizio di reperibilità consta di un turno fisso di reperibilità a domicilio dei dipendenti interessati, in modo tale da garantire, in occasione delle giornate festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza. I turni di reperibilità, con l'individuazione dei dipendenti che debbono assicurare il servizio, saranno fissati mensilmente dal Responsabile del Settore. Ogni turno di reperibilità a domicilio sarà costituito da unità di personale, da scegliersi prioritariamente sulla base della disponibilità individuale, assicurando comunque il servizio.

e) **Compensi per specifiche responsabilità.**

Con l'espressione "Specifiche responsabilità" deve intendersi quando formalmente ad un lavoratore delle categorie B, C, e D siano state attribuite da parte del Responsabile del Settore competente, responsabilità specifiche nell'espletamento della propria attività lavorativa, non necessariamente relative alla responsabilità di un procedimento. Al personale che svolge solo compiti riconducibili alle categorie e profili professionali di appartenenza, non può essere riconosciuto il compenso dovuto per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) C.C.N.L. 01.04.1999. La specifica responsabilità deve essere necessariamente aggiuntiva rispetto alle ordinarie funzioni dovute per il profilo professionale rivestito. Il provvedimento che conferisce la responsabilità del procedimento di cui alla legge n. 241/90 può essere inteso atto di attribuzione di "specifiche ulteriori responsabilità" qualora:

- Le prestazioni risultano essere aggiuntive rispetto a quelle esigibili perché ascritte al profilo professionale di cui alla declaratoria C.C.N.L. del 31.03.1999 e dal mansionario dell'ordinamento professionale sottoscritto dal dipendente con il contratto individuale di lavoro;
- L'assegnazione della responsabilità del procedimento non sia priva di integralità e deve comprendere l'adozione del provvedimento finale (ex art. 5, comma 1, Regolamento Comunale in materia di procedimento amministrativo), deve trasferire la responsabilità, (implicante anche quella di cui all'art. 328 C.P.), del dipendente posto alla direzione dell'unità organizzativa all'assegnatario del singolo affare;

- Il nominativo del responsabile del procedimento deve comparire sugli atti e sulle comunicazioni tutte relative al procedimento.
2. La preventiva quantificazione delle risorse destinate a coprire i relativi oneri, concorrerà alla determinazione del numero complessivo dei conferimenti di "specifiche responsabilità" sulla base degli indirizzi formulati dagli Organi di Governo. In riferimento a detti criteri ad ogni Responsabile di Settore viene assegnato un determinato budget da gestire secondo le regole della contrattazione decentrata.

d) **Indennità maneggio valori:**

Il personale interessato a tale istituto è quello appartenente alla Polizia Municipale, Ufficio Tributi, Casa di Riposo, Ufficio Scuola, Servizi Demografici, **Servizio Economato e Sportello Unico**, secondo gli incarichi attribuiti con atto formale.

Art. 9

Sviluppo delle attività formative

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. Per il conseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti, **negli appositi capitoli di bilancio**, da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo del reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. Nel periodo di vigenza del C.C.N.L. 22.01.2004 si perverrà alle finalità previste dal presente articolo di una quota annua dell'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
3. La formazione deve coinvolgere tutto il personale, secondo una programmazione anche pluriennale (Piano formativo), nella quale saranno definite le strutture, le categorie ed i profili professionali annualmente coinvolti.
4. Il programma annuale sarà definito entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, dovrà specificare i seguenti elementi:
 - Individuazione e destinazione delle risorse;
 - Tempi di realizzazione;

- Indicatori di valore da attribuire ai fini della valutazione di prestazione e della progressione economica orizzontale;
- Le iniziative di formazione si concludono con prove e valutazioni finali, che costituiscono elemento significativamente incisivo ai fini della progressione nella categoria.

5. La formazione si svolge in orario di lavoro. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario, effettuate a tale scopo, non incidono nei limiti individuali e possono dar luogo a recupero, parziale o totale. La forma di compensazione viene concordata con il singolo lavoratore all'inizio del corso.
6. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in comune diverso dalle sedi di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio.
7. La somma stanziata nel bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.
8. Con atto motivato, le risorse previste vengono ripartite e assegnate ad ogni Responsabile di Settore. Il Responsabile del Settore cura l'attuazione del Piano per la formazione nei limiti delle risorse assegnate, a tale scopo predispone apposito progetto. Possono essere organizzati progetti e processi formativi riguardanti più servizi.

Formazione obbligatoria - 60% delle risorse previste.

Dovrà farsi ricorso alla formazione obbligatoria nei seguenti casi:

- a) **Attivazione di nuovi servizi** - corsi destinati a dipendenti che abbiano già conseguito o posseggano capacità professionali necessarie a gestire i nuovi servizi.
- b) **Apprendimento di nuove tecniche** - corsi destinati a personale del servizio che sperimenterà le nuove tecniche che ne abbia le capacità, curando ove possibile la opportuna rotazione nei processi formativi per coinvolgere tutto il personale.
- c) **Necessità di compiere studi specifici legati a esigenze di servizio dell'Ente e definite con atto formalmente approvato** - corsi destinati a personale formalmente individuato nello stesso atto.
- d) **Assegnazione di nuove deleghe e relative risorse umane** - corsi destinati a tutto il personale che viene trasferito.

Formazione facoltativa - 40% delle risorse previste.

Riguarda processi formativi di "mantenimento" e accrescimento degli standard professionali e delle conoscenze. Essa può essere destinata a tutto il personale dell'Ente, a tutto il personale del servizio o particolari settori del servizio stesso. L'oggetto di tali processi formativi può essere l'approfondimento di particolari norme di legge, percorsi applicativi, miglioramento dei rapporti con i cittadini, conoscenza delle lingue, conoscenza delle tecniche e attrezzature informatiche.

9. I criteri generali per la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti è materia di contrattazione decentrata. Di ogni atto applicativo del Piano di Formazione annuale o pluriennale e del presente C.C.D.I., vengono informate le RSU e le OO.SS. che possono, una volta informate, chiedere l'avvio della concertazione.
10. La formazione, di norma, viene attuata mediante stages formativi organizzati all'interno dell'Ente, con personale interno, se possibile o con ricorso a società, esperti e docenti esterni. Nelle organizzazioni possono essere coinvolti altri Enti.
11. In casi straordinari e debitamente motivando l'impossibilità a ricorrere a moduli formativi interni, il personale può essere autorizzato a frequentare corsi, partecipare a stages e convegni fuori sede. In tal caso allo stesso personale competono le spese di missione previste dalle normative contrattuali.
12. La individuazione dei dipendenti destinatari dei processi formativi deve avere riguardo alla connessione tra i contenuti formativi del corso/modulo e l'attività lavorativa del dipendente. A tal fine l'elenco dei nominativi individuati per partecipare al corso/modulo dovrà essere correlato da una relazione che ne giustifichi la scelta. In ogni caso il Responsabile del Settore deve fornire a tutti i dipendenti, a rotazione, l'opportunità di partecipare ai programmi di aggiornamento.
13. Il Piano per la Formazione, annuale o pluriennale, può essere, successivamente alla sua approvazione, modificato ed aggiornato specie per motivate esigenze insorte a causa di bisogni formativi subentrati per l'attuazione di nuove leggi, regolamenti, assegnazione di deleghe, ecc.. La modifica attuata è comunicata all'OO.SS..

Art. 10

Miglioramento ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza

1. Le parti definiscono i tempi e le modalità per l'applicazione delle norme relative all'igiene, all'ambiente, alla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. Le misure per la tutela della salute dei dipendenti sono definite congiuntamente dalle Parti.
3. L'Amministrazione, a tal fine, in raccordo con il Responsabile per la sicurezza e con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, predisporrà una relazione dalla quale emergano:
 - a) Lo stato delle iniziative per la messa a norma degli impianti e delle apparecchiature;
 - b) Le metodologie, adottate o da adottare, ai fini della salubrità degli ambienti di lavoro;
 - c) Le iniziative assunte a fronte delle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie, ausiliarie e dell'ulteriore personale destinatario delle indennità di rischio e/o di disagio, nonché del personale che utilizza videoterminali;
 - d) Le iniziative atte a facilitare le attività dei dipendenti disabili;
 - e) Lo stato di applicazione delle iniziative inerenti l'abbattimento delle barriere architettoniche.
4. La relazione di cui al comma 3 non sostituisce le riunioni periodiche e le comunicazioni previste dal D. Lgs. n. 626/94 e successive modifiche.

5. Si conferma quanto previsto dall'art. 32, D.P.R. n. 268/87 e dall'art. 27, D.P.R. n. 33/90. Inoltre, le Parti individueranno, entro i 60 giorni successivi alla stipula del presente contratto, le modalità e il Personale che dovrà essere sottoposto periodicamente a visite mediche di controllo.
6. 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.
7. Le Parti convengono di confermare integralmente quanto previsto dagli artt. 25 e 26 del D.P.R. n. 33/90 e si impegnano per l'applicazione della legge n. 104/92.
8. Si applicano ai dipendenti, che ne facciano documentata richiesta, le norme nazionali e regionali sul volontariato.

Art. 11

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (art. 4, comma 2, lett. m, C.C.N.L. del 01.04.1999)

1. L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'Ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere. In particolare lo svolgimento del servizio, da parte del dipendente, deve essere caratterizzato dalle prestazioni orarie contrattualmente dovute ed articolato, ove necessario, in modo flessibile nell'arco delle 10 ore giornaliere.
3. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, i Responsabili dei Servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. Sarà data, comunque, la priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
5. Per eventuali prestazioni in orario straordinario è fatto obbligo al Responsabile che autorizza, di acquisire la disponibilità economica ed il relativo impegno di spesa al fine di garantire al dipendente la retribuzione spettante.
6. E' fatto divieto, con assunzione diretta di responsabilità da parte di chi autorizza, il superamento della durata massima dell'orario di lavoro previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 66 del 08.04.2003.
7. Il tipo di organizzazione dei servizi articolato sull'orario settimanale contrattualmente esigibile dall'Ente ed i risultati organizzativi in termini di efficienza, efficacia ed economicità, nonché le economie eventualmente determinate dall'assenza di prestazioni di lavoro straordinario, costituiscono, per il Responsabile del Settore o del Servizio, elemento di valutazione ai fini del compenso attribuito per indennità di risultato o specifiche responsabilità.
8. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere caratterizzato da esigenze imprevedibili ed urgenti atti a fronteggiare situazioni che non rientrano nella normale gestione dei servizi.
9. L'orario ordinario di lavoro per i dipendenti è il seguente:

- a) da lunedì a venerdì dalle 8,00 alle 14,00 e dalle 15,00 alle 18,00 nei giorni di martedì e mercoledì per gli uffici amministrativi che articolano l'orario di servizio su cinque giorni settimanali;
- b) dalle ore 8,00 alle 14,00 per i restanti servizi che dovranno articolare l'orario di lavoro su 6 giorni settimanali;
- c) per i servizi che si avvalgono dell'istituto della turnazione l'orario di lavoro è articolato normalmente dalle ore 8,00 alle 20,00 nel periodo dal 1° settembre al 30 giugno e dalle ore 8,00 alle ore 21,00 nel restante periodo;
- d) gli operatori ecologici presteranno servizio per 36 ore settimanali distribuite su 6 giorni e possibilmente nella fascia oraria dalle ore 6,00 alle ore 22,00, secondo esigenze di servizio valutate dal Responsabile;
- e) l'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controllo di tipo automatico.

10. Nella definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività si terranno adeguatamente in considerazione i dipendenti che prestano servizio con orari particolarmente disagiati, nonché i dipendenti nei confronti dei quali non è possibile applicare la flessibilità in entrata e in uscita.

Art. 12

Riduzione orario di lavoro - Modalità e verifiche (art. 4, comma 2, lett. i, C.C.N.L. del 01.04.1999)

1. Al personale adibito a regime di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c) del C.C.N.L. del 06.07.1995, finalizzato al miglioramento dell'efficienza o dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, l'orario di servizio è ridotto da 36 a 35 ore medie settimanali nel biennio economico, a parità di salario. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
2. Decorso un semestre dalla data di applicazione del presente articolo, saranno verificati gli effetti della riduzione di orario, anche per apportare, se necessario, eventuali adattamenti.

Art. 13

Andamento dei processi occupazionali

1. **Nel rispetto di quanto stabilito dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi**, nella sessione annuale di concertazione, collegata alla fase di predisposizione degli strumenti di programmazione e di bilancio, saranno formulati i criteri da utilizzare nella definizione del fabbisogno di personale nel collegato Piano annuale del reclutamento.

2. Detti criteri saranno finalizzati a ricercare il necessario equilibrio, nonché ad individuare le modalità e le priorità nella copertura dei posti che saranno previsti nel suddetto Piano annuale con riferimento alle diverse tipologie:
 - Progressione verticale;
 - Accesso dall'esterno;
 - _____;
 - Rapporto di lavoro atipici (part-time, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro, lavoro interinale, telelavoro, ecc.).

Art. 14 Mansioni del dipendente

1. La qualificazione professionale determina l'area delle mansioni alle quali il lavoratore dipendente deve essere adibito.
2. Le fonti che regolano la materia, oltre al contratto individuale, sono il C.C.N.L., il D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, gli artt. 2095 e 2103 (novellato dall'art. 13 della legge n. 300/1970) del Codice Civile.
3. L'identificazione dei profili professionali non individuati nell'allegato "A" C.C.N.L. del 31.03.1999, o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi, nonché la loro collocazione nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati nel citato allegato "A", sono definite dal responsabile del settore competente in quanto atti di gestione.
4. Lo spostamento temporaneo o definitivo tra mansioni è legittimo e praticabile solo alla condizione che avvenga tra mansioni equivalenti, per esse intendendosi quelle che "consentono il mantenimento del livello di professionalità acquisito, favorendo il perfezionamento e l'accrescimento del corredo di nozioni di esperienza e di perizia acquisite dal dipendente nella fase pregressa del rapporto.
5. Le figure professionali destinatarie della disciplina speciale della legge 07.03.1986, n. 65, la cui normativa è fatta salva dall'art. 70, c. 2, D. Lgs. n. 165/2001, non sono fungibili in quanto la relativa attività rappresenta l'esercizio di una pubblica funzione e non di un pubblico servizio, e la piena autonomia organizzativa della struttura, con riferimento ai compiti tecnico-operativi che riguardano l'assetto organizzativo interno, è salvaguardato dal Capo 3° del C.C.N.L. del 22.01.2004.
6. Il distacco temporaneo o definitivo, che comporti un mutamento di mansioni non equivalenti, deve avvenire con il consenso del dipendente interessato.
7. Al fine di consentire una maggiore flessibilità del personale, tutte le mansioni rapportabili in termini di equivalenza nell'ambito del **profilo ascritto al dipendente** sono esigibili ai sensi dell'art. 3, c. 2, del C.C.N.L. del 31.03.1999.
8. Il responsabile del settore competente ha il compito di determinare ed eventualmente variare le mansioni del lavoratore in ragione delle esigenze organizzative e/o produttive e della valorizzazione dello stesso, entro i limiti stabiliti dalle disposizioni vigenti.

Art. 15
Criteria generali per la mobilità interna

1. La mobilità interna costituisce un importante strumento per la gestione flessibile delle risorse umane. La competenza sulla gestione di tale istituto è così articolata:
 - la mobilità all'interno del Settore rientra fra le competenze proprie del Responsabile del Settore;
 - la mobilità fra Settori diversi compete al Servizio Personale - Sviluppo delle Risorse Umane;
2. I Responsabili dei Settori, nella gestione di tale istituto, dovranno attenersi ai criteri generali di seguito specificati:
 - i provvedimenti devono essere adeguatamente motivati. Non risulta, pertanto, sufficiente il richiamo generico ad "esigenze di servizio";
 - nei provvedimenti vanno formalmente specificate le eventuali conseguenze derivanti dall'attuazione della mobilità, con particolare riferimento alla gestione in itinere dei diversi istituti contrattuali (retribuzione accessoria, formazione, valutazione, ecc.).
3. Nel caso di mobilità collettiva all'interno dell'Ente, a seguito di riorganizzazione o di soppressione di servizi, ovvero conseguente alla delega di funzioni, qualora sia previsto il diritto di opzione, la definizione dei criteri necessari alla formulazione della graduatoria sarà oggetto di concertazione.
4. L'informazione alle Rappresentanze Sindacali viene fornita attraverso la trasmissione di copia delle bozze dei provvedimenti, prima della loro adozione.
5. **Tutte le procedure previste per la mobilità interna devono essere precedute da forme di mobilità volontaria.**

Art. 16
Metodologia permanente di valutazione
(art. 6 - C.C.N.L. 31.03.1999)

1. Il sistema di valutazione, del quale l'Amministrazione deve dotarsi prima possibile, costituirà un efficace strumento di gestione, che sarà fondato su elementi oggettivi ed omogenei, definiti in un quadro di regole certe, eque e condivise. Esso deve concretizzarsi in un effettivo supporto alle politiche di sviluppo delle risorse umane.
2. Il sistema di valutazione è costituito dal Servizio di controllo interno i cui componenti sono nominati dall'Ente.
3. La nomina del Servizio di controllo interno non necessariamente esclude la nomina del nucleo di valutazione.

Art. 17

Rapporti Amministrazione/Cittadino

Le parti individuano l'obiettivo comune dell'ottimizzazione dei Servizi resi e del miglioramento dei rapporti con l'Utenza. In tal senso, operativamente, concordano di attuare:

- a) nel quadro applicativo della normativa vigente, una riorganizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- b) semplificazione degli atti e dei procedimenti amministrativi;
- c) l'applicazione delle norme sull'autocertificazione;
- d) la formazione del Personale destinato ai Servizi a diretto contatto con il Cittadino, mediante corsi di aggiornamento;
- e) L'istituzione dello sportello per il pubblico.

Art. 18

Servizi pubblici essenziali

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge n. 146/1990, le Parti individuano i servizi pubblici essenziali di seguiti indicati, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) **Servizio di Stato Civile** limitatamente all'accoglimento della registrazione dei decessi;
- b) **Servizio Elettorale** limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) **Servizio Cimiteriale** limitatamente al ricevimento ed all'inumazione delle salme;
- d) **Servizio di Vigilanza Urbana** limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza nonché per la reperibilità delle unità a disposizione dell'A. G. e, ove espressamente richiesto, di Pubblica Sicurezza, con le modalità di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986;
- e) **Servizio Idrico** limitatamente alla fornitura in misura intera per le scuole e asili nido, in misura ridotta per le abitazioni civili nonché per la reperibilità della squadra di pronto intervento;
- f) **Servizio attinente alla Protezione Civile**, prestazioni ridotte con Personale in reperibilità;
- g) **Servizio attinente alla rete stradale e fognante**, prestazione limitatamente ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento.
- h) **Servizi sociali, con prestazione ridotta e personale in reperibilità.**

Art. 19

Definizione del contingente minimo

Le parti individuano i contingenti numerici, di seguito riportati, di Personale che verrà esonerato, con criteri di rotazione, dallo sciopero, al fine di garantire le prestazioni indispensabili individuate al precedente art. 18:

SERVIZIO	ADDETTI
Stato Civile	1
Elettorale	1 (solo in periodo elettorale)
Vigilanza Urbana	2 (uno per turno)
Servizio Idrico - Fognario	1
Rete Stradale	1

Art. 20

Procedure di attivazione del contingente minimo

I Responsabili dei Settori, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del Personale incluso nel contingente minimo, come definiti all'art. 19, adottando, ove possibile, criteri di rotazione.

I nominativi sono comunicati alle RSU ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il Personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo ove possibile, la sostituzione.

I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al Personale esentato dallo sciopero, ai sensi del presente C.C.D.I..

I Responsabili dei Settori verificheranno, entro i primi 30 minuti di servizio, la possibilità di sostituire il Personale esentato dallo sciopero con Personale che non ha aderito allo stesso.

Art. 21

Modalità di effettuazione degli scioperi

L'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziale e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati sono disciplinati dalla legge 12.06.1990, n. 146 s.m.i..

Le strutture e le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi individuati al precedente art. 18 ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

L'Amministrazione porterà a conoscenza dei Cittadini, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

Art. 22

Periodi in cui non possono essere indetti scioperi

1. Dal 10 al 20 agosto;
2. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
3. 5 giorni prima e 3 giorni dopo le festività pasquali;
4. 3 giorni prima e 2 giorni dopo la commemorazione dei defunti;
5. il giorno di pagamento degli stipendi;
6. 5 giorni prima e 5 giorni dopo le consultazioni elettorali.

Art. 23

Assemblee

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, senza oneri a carico dell'Ente, per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione. L'assemblea si svolge, di norma, nell'aula consiliare dell'Ente o, per assemblee di settore, in idoneo locale all'interno del settore, salvo diversa richiesta delle R.S.U. o delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e del presente protocollo.

Per motivata indisponibilità l'Ente può assegnare altro idoneo locale comunicandolo tempestivamente alle OO.SS..

La R.S.U. e le OO.SS., firmatarie del C.C.N.L. e del presente protocollo, comunicheranno, almeno 3 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 di singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale (art. 2, comma 4, del C.C.N.Q. del 07.08.1998).

In caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, con le medesime procedure seguite in caso di sciopero e nel termine di 3 giorni prima della data fissata, i contingenti minimi di personale che potrà partecipare in reperibilità all'assemblea.

Art. 24

Referendum

L'Amministrazione deve consentire lo svolgimento fuori dall'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalle RSU o dalle OO.SS. firmatarie tra i dipendenti, con diritto di partecipazione di tutto il Personale interessato.

Per lo svolgimento dell'attività amministrativa, l'Ente può promuovere forme di consultazione con i dipendenti comunali allo scopo di meglio determinarsi nella valutazione degli indirizzi politici, adottando il metodo della partecipazione sulle scelte in materia di organizzazione del lavoro e di applicazione dei relativi istituti, nonché per favorire la massima espressione di idee e proposte.

Art. 25 **Attività sociali, culturali e ricreative**

Per le finalità di cui all'art. 55 del C.C.N.L. del 14.09.2000 vengono costituiti gli organismi di gestione, formati da rappresentanti dei dipendenti, per la gestione delle attività sociali, culturali e ricreative, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

Art. 26 **Banca delle ore**

- 1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.**
- 2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo del 50% delle ore assegnate col budget di settore stabilito, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.**
- 3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative (quelle non organizzate dall'Ente) o anche per necessità personali e familiari, nonché per il recupero di ritardi o permessi brevi.**
- 4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.**

Le economie del budget del lavoro straordinario assegnate verificatesi, a seguito di applicazione del presente articolo, sono assegnate in aggiunta al budget dell'anno successivo dello stesso settore.

Art. 27 **Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

A - Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

- ❖ materie con obbligo di accordo
- ❖ materie senza obbligo di accordo.

- B - Concertazione**
- C - Informazione**
- B - Consultazione**
- E - Interpretazione Autentica**
- F - Procedure di Raffreddamento dei Conflitti**
- G - Forme di partecipazione**
- H - Commissioni Bilaterali**
- I - Osservatori.**

Art. 28 Contrattazione

La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia degli interessi dell'utenza.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

La contrattazione, prerogativa degli Organi di gestione, costituisce il momento negoziali tra le Parti. Essa si svolge sulle materie indicate dal C.C.N.L., con le modalità e nei tempi ivi previsti.

La delegazione di Parte Pubblica, composta dai Responsabili dei Servizi individuati dall'Organo di Governo, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali indicati nel Protocollo di concertazione.

Sulle materie, per le quali il C.C.N.L. prevede l'intesa, si procede alla stipulazione del C.C.D.I..

Sulle materie per le quali il C.C.N.L. non prevede l'obbligo a contrattare, in caso di mancato accordo, si procede alla stesura di uno specifico verbale dal quale risultino le diverse posizioni delle Parti. Le conseguenti determinazioni vengono trasmesse alle Rappresentanze Sindacali, contestualmente alla loro adozione.

Art. 29 Materie della C.C.D.I. con obbligo di accordo

Sono oggetto di contrattazione le seguenti materie:

1. **Criteri** per la ripartizione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane;
2. **Criteri** per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi;
3. **Criteri**, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:

- attività disagiate svolte dal Personale delle categorie A, B, C;
- turni, reperibilità, mensa, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina degli artt. 28 del D.P.R. 347/83, 11 - 13- 34 del D.P.R. 268/87, 49 del D.P.R. 333/90;
- specifiche responsabilità attribuite al Personale delle categorie B e C;
- specifiche responsabilità attribuite al Personale appartenente alla categoria D non inserito nell'area delle posizioni organizzative;

4. **Pari Opportunità**;
5. **Modalità e Verifiche** per l'attuazione graduale della riduzione di orario di lavoro a 35 ore;
6. **Modalità di gestione** delle eccedenze di Personale finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali;
7. **Integrazione** dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria

Art. 30

Materie della C.C.D.I. senza obbligo di accordo

Per le materie di seguito elencate le Parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo:

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 dei servizi.
4. **Criteri** per le politiche di orario di lavoro.

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

Art. 31 Concertazione

La concertazione costituisce momento di partecipazione delle Rappresentanze Sindacali, propedeutico alla formazione delle scelte politiche in materia di organizzazione dell'Amministrazione e di sviluppo delle risorse umane. Essa si svolge sulle materie previste dai Contratti di Lavoro.

Costituiscono oggetto di concertazione **le seguenti materie:**

1. articolazione dell'orario di servizio;
2. criteri del passaggio dei dipendenti per effetto di:
 - trasferimento di attività;
 - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
3. andamento dei processi occupazionali;
4. criteri generali per la mobilità interna;
5. criteri generali per:
 - metodologia permanente di valutazione;
 - 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;

La concertazione è richiesta in forma scritta dai soggetti sindacali dopo aver ricevuto l'informazione.

Inizia entro il 4° giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'Amministrazione.

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.

Art. 32 Informazione

L'informazione è preventiva su tutte le materie di contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa e di Concertazione.

Art. 33
Consultazione
(art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001)

1. Oltre che sulle materie per le quali è prevista la Concertazione o la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa, l'informazione è preventiva anche sugli atti di natura organizzativa di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.
2. In tale ultima ipotesi l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione, così attivando la consultazione prevista dalla norma sopra indicata.
3. Qualora, entro 10 giorni dalla trasmissione della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.
4. Nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza.

Testo dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001: "Nelle Amministrazioni Pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art. 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 9. Le Amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del Personale".

Art. 34
Interpretazione autentica del C.C.D.I.

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi, le Parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La Parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti, che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 35
Procedure di raffreddamento dei conflitti

Il sistema delle Relazioni Sindacali è orientato, tra l'altro, alla prevenzione dei conflitti, per cui le Parti assumono l'impegno, durante i periodi in cui si tengono le sessioni di relazioni sindacali, a non adottare atti, comportamenti ed iniziative unilaterali attinenti le materie oggetto di negoziazione.

Art. 36
Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire, monitorare e verificare la situazione di specifiche problematiche inerenti l'attività dell'Ente in relazione all'applicazione di tutti gli Accordi stipulati nell'ambito del Sistema di Relazioni Sindacali e del C.C.D.I. e in attuazione a quanto stabilito dall'art. 25 del C.C.N.L. 01.04.1999 **e per le materie ivi previste**, viene costituita una Commissione Bilaterale Paritetica, composta da rappresentanti dell'Amministrazione e da componenti delle rappresentanze sindacali firmatarie del C.C.N.L. e del presente C.C.D.I., che svolgerà la propria attività avvalendosi dell'organizzazione strumentale ed organizzativa dell'Ente e della fattiva e sollecita collaborazione di tutti i servizi interpellati. La Commissione stabilisce un calendario per il monitoraggio e le verifiche al precedente capoverso ed invia le risultanze ed eventuali proposte all'Ente, alla R.S.U. e alle OO.SS. territoriali.

Art. 37
Copertura assicurativa

1. **L'Ente stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.**
2. **La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.**
3. **Ai sensi di quanto stabilito dai commi 1 e 2 i dipendenti autorizzati annoteranno volta per volta gli estremi della missione nell'apposito registro istitutivo della polizza assicurativa generale, presente presso l'Ufficio Personale.**
4. **Per quanto non previsto sono fatte salve le norme di cui all'art. 43 del C.C.N.L. del 14.09.2000.**

Art. 38
(Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)

1. Il fenomeno del mobbing viene inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro- attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da recluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20.09.2001, viene riconosciuta la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative preventive al fine di contrastare la eventuale diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. L'Ente si impegna a costituire il comitato sul fenomeno del mobbing con compiti e funzioni previsti dall'art. 8 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

Art. 39
Dipendenti in particolari condizioni psicofisiche o portatori di handicap

Viene confermato integralmente quanto previsto dagli artt. 26 e 27 del D.P.R. n. 333/1990.

Art. 40
Igiene - Sicurezza - Salute - Salubrità sul posto di lavoro

L'Amministrazione deve mantenere i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed organizzare il lavoro in modo da salvaguardare l'incolumità e la salute dei Dipendenti.

Art. 41
Buoni pasti

Ai sensi dell'art. 45 e 46 del C.C.N.L. del 14.09.2000 l'Amministrazione Comunale si impegna a fornire ai Dipendenti, che sono interessati dai rientri pomeridiani, buoni - pasto equivalenti ad € 4,65. **Le parti si impegnano a promuovere iniziative rivolte alla elevazione del valore del buono pasto ad € 5,23.**

I predetti buoni - pasto non sono concessi per eventuali assenze dal lavoro (ferie, malattie o altro) o permessi nei giorni di rientro (martedì/mercoledì).

Art. 42
Patrocinio legale

Si conferma integralmente quanto approvato e sottoscritto nelle Code Contrattuali a livello nazionale.

Art. 43
Pari opportunità

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità, predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge n. 125/91 per i componenti della relativa Commissione di formazione sull'applicazione della legge n. 125/91 per i componenti della relativa Commissione.
2. L'Amministrazione si impegna, inoltre, ad avviare un progetto di azioni positive di pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale del Personale femminile con particolare riferimento:
 - all'accesso e alle modalità di svolgimento dei corsi di formazione;
 - agli orari di lavoro;
 - al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, tra un processo che tende ad evitare assegnazioni di mansioni, in via permanente, aventi carattere discriminatorio e/o prive di ogni possibile evoluzione professionale.
3. Il progetto, di cui al comma precedente, ha come obiettivo la creazione di un sistema di gestione delle risorse umane che consideri la condizione femminile dell'Ente. In particolare esso dovrà prevedere:
 - la costituzione di un gruppo di lavoro ristretto con il compito di elaborare un documento che analizzi particolari aspetti della presenza femminile in azienda confrontandoli, ove possibile, con altre realtà simili;
 - l'elaborazione di una proposta operativa rilevando l'andamento della percentuale del personale femminile occupato negli anni, suddiviso per categorie, livello e titolo di studio.
4. Le fasi del progetto sono così individuate:
 - analisi delle attività a prevalente e tradizionale prerogativa di personale maschile per individuare le aree di compatibilità per l'impiego di Personale femminile, descrivendo eventuali profili professionali campione;
 - valutazione delle prestazioni e del potenziale del Personale femminile per verificare la risposta professionale, le necessità formative e le potenzialità in termini di sviluppo orizzontale e verticale;
 - formazione delle risorse in termini di preparazione di base, aggiornamento, specializzazione e supporto allo sviluppo;

- verifica della cultura e del clima aziendale riferito alle azioni positive intraprese, analizzando gli scostamenti rispetto alle percentuali di cui al punto 2, nonché la partecipazione alle attività formative;
- verifica sull'utilizzo del part-time e conseguente effetti sui percorsi di carriera e sulla mobilità.

Art. 44

Tempi e procedure del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è valido, salvo se diversamente specificato, nei vari articoli che lo compongono **dalla data di stipulazione e per il periodo stabilito all'art. 2 dal presente.**
2. E' prevista un'unica sessione negoziale e possono essere rinegoziate periodicamente le materie che, per la loro natura, richiedono tempi diversi per l'esame e la disciplina (es. la destinazione delle risorse del salario accessorio).
3. Il presente contratto, a seguito della stipulazione, crea vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dal C.C.N.L. a tale livello di negoziazione. Il presente C.C.D.I. non può essere in contrasto con le clausole del C.C.N.L. e non può comportare oneri superiori a quelli previsti dal C.C.N.L..
4. Copia del presente C.C.D.I. dovrà essere trasmessa all'ARAN, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, con allegata una relazione con l'illustrazione delle modalità di copertura dei costi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 45

Disposizione transitoria

Gli artt. 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34 e 35 del presente C.C.D.I. hanno piena validità fino alla adozione di apposito protocollo decentrato, la cui approvazione le parti convengono dovrà avvenire entro sei mesi dalla sua data di stipula.

Bisignano, li _____

FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI 2004

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO		RISORSE
ART. 15 co. 1 lett. a	1/4/1999	Ammontare 1998 fondo Art. 31 CCNL 6.7.95, escluso straordinario, integrato Art. CCNL 16.7.96, integrato risparmi trasformazioni part time 1997; quota parte straordinario incaricati posizioni organizzative		€ 85.239,93
ART. 15 co. 1 lett. b	1/4/1999	Risorse aggiuntive 1998 limite max 1,15% monte salari 1997 - Art. 32 CCNL 6.7.95 e Art. 3 CCNL 16.7.96		ZERO
ART. 15 co. 1 lett. c	1/4/1999	Economie di gestione 1998 limite max 0,80%		ZERO
ART. 15 co. 1 lett. f	1/4/1999	Risparmi da applicazione Art. 21 per trattamenti economici difformi		ZERO
ART. 15 co. 1 lett. g	1/4/1999	Risorse destinate al pagamento LED del personale in servizio nel 1998 - percentuali massime contrattuali		€ 27.259,63
ART. 15 co. 1 lett. h	1/4/1999	Risorse destinate indennità £. 1.500.000 (€ 774,69) per la 8 ^a q.f.		€ 2.324,06
ART. 15 co. 1 lett. i	1/4/1999	Risparmi riduzione posti dirigenziali fino max 0,20% monte salari annuo dirigenza - solo Regioni		ZERO
ART. 15 co. 1 lett. j	1/4/1999	0,52% monte salari 1997 e corrispondente rivalutazione 3,3% salario accessorio		€ 13.844,35
ART. 15 co. 1 lett. l	1/4/1999	Trattamento accessorio personale trasferito a enti comparto per delega funzioni o decentramento		ZERO
ART. 15 co. 5 e ART 31 co. 2	1/4/1999 e 22/1/2004	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche e dalla reale copertura dei posti a tempo indeterminato		ZERO
ART. 4 co. 1	5/10/2001	1,1% monte salari 1999		€ 26.157,52
ART. 4 co. 2	5/10/2001	Risorse RIA e assegni ad personam personale cessato da 2000		€ 5.961,51
ART. 32 co. 1	22/1/2004	Incremento 0.62% monte salari 2001, esclusa dirigenza	2003 con riporto relativi importi nel 2004	€ 8.768,22
ART. 32 co. 2	22/1/2004	Eventuale incremento 0.50% monte salari 2001, esclusa dirigenza; i parametri di riferimento sono quelli dell'anno 2001	2003 con riporto relativi importi nel 2004	ZERO
ART. 32 co. 7	22/1/2004	Ulteriore 0.20% monte salari 2001 per finanziare le alte professionalità		ZERO
		TOTALE		€ 169.555,22

FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI 2004

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
<i>Art 17 co.5</i>	1/4/1999	Somma non utilizzate esercizio precedente	€ 15.495,22
ART. 15 co. 1 lett. d	1/4/1999	Risorse derivanti da applicazione Art. 43 L. 449/97 (Sponsorizzazioni - Peg)	ZERO
ART. 15 co. 1 lett. e	1/4/1999	Risparmi da trasformazioni part-time 1998 e successivi	ZERO
ART. 15 co. 1 lett. k	1/4/1999	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni, Art. 208 c.s., ICI etc); comprende risorse Art. 4 c. 3 e 4 CCNL 5.10.2001	ZERO
ART. 15 co. 1 lett. m	1/4/1999	Risorse da Art. 14 - Lavoro straordinario	ZERO
ART. 15 co. 1 lett. n	1/4/1999	Risorse 1997 per progetti finalizzati nelle CCIAA	ZERO
ART. 15 co. 2 4 e 5	1/4/1999	In contrattazione integrativa - importo massimo 1,2% monte salari 1997	ZERO
<i>Art. 15 co. 5</i>	1/4/1999	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'ampliamento dei servizi e di nuove attività non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	ZERO
ART. 54	14/9/2000	Rimborso spese notificazione atti	ZERO
ART. 32 co. 6	22/1/2004	Per altri enti (no Regioni, Enti Locali e CCIA) eventuale incremento 0.50% monte salari 2001, esclusa dirigenza, se c'è disponibilità nel bilancio dell'ente	ZERO
		TOTALE	€ 15.495,22

FONDO RISORSE COMPLESSIVE 2004

Fondo risorse decentrate stabili	€ 169.555,22
Fondo risorse decentrate variabili	€ 15.495,22
Esclusioni (-) Indennità di Comparto e Progressione Orizzontale.	- € 83.647,18
Somme riutilizzabili. Riferimento art. 33 e 34 e art. 31,c. 5 CCNL 22.1.2004	ZERO
TOTALE	€ 101.403,26

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to **Rag. Francesco Guido**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
F.to **Fortunato Bisignano**

UTILIZZO DELLE RISORSE 2004

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
ART. 17 co. 2 lett. a e ART. 37	1/4/1999 e 22/1/2004	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'Art. 6 del CCNL del 31.3.1999	€ 17.703,26
ART. 17 co. 2 lett. b e ART. 34 e 35	1/4/1999 e 22/1/2004	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'Art. 5 del CCNL del 31.3.1999 Da risorse stabili Art. 31	€ 19.000,00
ART. 17 co. 2 lett. c	1/4/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'Art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'Art. 11 dello stesso CCNL	€
ART. 17 co. 2 lett. d e ART. 36 e 37	1/4/1999 e 14/9/2000	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 22, 23 e 24 del C.C.N.L. del 19.09.2000 e s.m. e i.	€ 40.100,00
ART. 17 co. 2 lett. e	1/4/1999	Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	€ 6.000,00
ART. 17 co. 2 lett. f e ART. 36 co. 1	1/4/1999 e 22/1/2004	Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura variabile tra € 1.000 e € 2.000.	€ 15.600,00
ART. 17 co. 2 lett. i e ART. 36 co. 2	1/4/1999 e 22/1/2004	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti da qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale e di responsabile tributi stabilite dalle leggi; compiti di responsabilità per archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile. Limite massimo € 300 annui.	€ 3.000,00
ART. 17 co. 2 lett. g	1/4/1999	Incentivo per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k (Merloni, Tributi, Condono, art. 208 CdS, etc.) –	€
ART. 17 co. 2 lett. h e ART. 18 così variato da ART. 37	1/4/1999 e 22/1/2004	Incentivo, limitatamente alle CCIA , per il personale coinvolto in specifici progetti coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando esclusivamente le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. n)	€
		TOTALE	€ 101.403,26

