

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARQUATA SCRIVIA TRIENNIO 2011/ 2013

Il giorno ventitré aprile 2015 alle ore 15.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Arquata Scrivia , composta da:

Presidente – Segretario Comunale Sig. Massacane dott. Domenico

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL rappresentate da:

FP CGIL – Stinco Claudia CISL FP – Sangiovanni Michele UIL-FPL - Balistreri Elio

e dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nelle persone dei Sigg.ri:

Emilia Balestri,(presente)

Giovanni Mele,(presente)

Barbara Bellingeri,(presente)

Alessio Bisio,(presente)

Considerato che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno stipulato in data 19.03.2015 l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa relativo agli anni 2011, 2012 e 2013;

Dato atto che l'Organo di Revisione con nota pervenuta al protocollo dell'ente n. 5238 in data 31.03.2015, ha espresso parere favorevole sulla compatibilità della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 16.04.2015 con la quale è stata approvata la preintesa contrattuale;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. triennio 2011/2013 (parte normativa del personale dipendente del Comune di Arquata Scrivia).

PREMESSA

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del Titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto Regioni - Autonomie Locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemporaneare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31/03/1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali e collettive;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli Enti;

- prevedere adeguati ed organici interventi formativi generali e anche finalizzati alle attività svolte sulla base di programmi pluriennali, che, a rotazione, coinvolgano tutto il personale dell'Ente;

c) all'art. 4 del CCNL 22/1/2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti

decentrali integrativi.

Articolo 1

Oggetto, e durata e campo di applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Arquata Scrivia e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nel contratto medesimo.
- 2 bis. Per quanto non espressamente modificato dal presente CCDI, sono fatti salvi e confermati tutti gli istituti contrattuali ed i livelli economici disciplinati e riconosciuti al personale dai precedenti accordi sindacali siglati negli anni precedenti.
- 2 ter. Tutte le intese e gli accordi sindacali sottoscritti dalle parti nell'ambito della vigenza contrattuale si intendono automaticamente integrativi al presente CCDI e allegati al presente contratto.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Gli istituti disciplinati dal presente CCDI resteranno in vigore sino alla sottoscrizione di successivo CCDI, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati, a seguito della sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto che ne imponga la revisione, previa riapertura del confronto tra le parti;Il presente CCDI, salvo disdetta, agirà in deroga fino a stipula di nuovi accordi.

Articolo 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

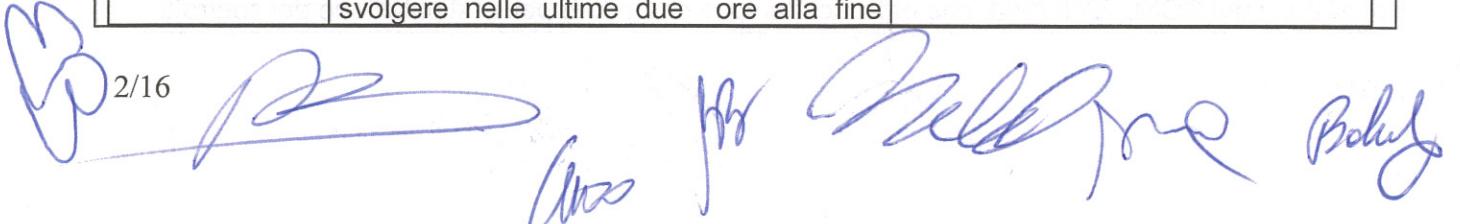
- 1) Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
- 2) L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
- 3) Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento all'art. 9 CCNL 22/01/04.

Articolo 3

Regolamentazione del diritto di sciopero – Servizi essenziali e contingenti minimi

- 1) Le funzioni essenziali per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati sono individuate, ai sensi del testo coordinato della legge 146/90 e 83/2000, nell'Accordo Collettivo Nazionale del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19/09/2002.
- 2) La continuità dei servizi essenziali è garantita senza ricorso allo straordinario o ad altre modalità operative e comunque salvaguardando ferie e riposi programmati.
- 3) Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 – nei casi di sciopero proclamato per l'intera giornata – è garantita la continuità delle prestazioni normalmente erogate 7 giorni su 7 tra quelle elencate in tabella 1.
- 4) La quantificazione dei contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le relative figure professionali sono evidenziati a fianco di ogni servizio essenziale nella seguente tabella 1.

SERVIZIO	PRESTAZIONE	CONTINGENTE
STATO CIVILE – Elettorale	Limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti da svolgere nelle ultime due ore alla fine	n. 1 dipendente di cat C o D

A series of handwritten signatures in blue ink are visible across the bottom of the page. From left to right, there are approximately five distinct signatures, likely belonging to different individuals involved in the signing of the collective agreement.

	della giornata e dell'orario di apertura al pubblico (generalmente dalle 11,00 alle 13,00). Limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	
POLIZIA MUNICIPALE	Limitatamente alle attività di: polizia mortuaria, di antinfortunistica e pronto intervento per incidenti, per la reperibilità delle unità a disposizione dell'autorità giudiziaria e, ove espressamente richiesto, di pubblica sicurezza con le modalità di cui all'art. 5 della L. 65/86 e T.S.O., vigilanza della casa municipale; assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve e situazioni di emergenza;	n. 1 agente di Polizia M.le per turno
CIMITERIALE (se gestito direttamente dall'ente)	Il servizio cimiteriale è limitato al ricevimento e alla inumazione delle salme su disposizione dell'A.G.	n. 1 dipendente di cat. B (solo qualora il servizio cimiteriale sia gestito direttamente dall'ente)

Articolo 4

Regolamentazione del diritto di sciopero – Procedure per l'individuazione dei contingenti minimi

- 1) Il responsabile del funzionamento di ogni singolo servizio, in occasione di ogni sciopero, individua, con ordine di servizio, i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti dalla tabella 1 tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero.
- 2) I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.
- 3) Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.
- 4) La scelta dei nominativi viene effettuata sulla base del principio di rotazione fra gli addetti alla prestazione che abitualmente ricoprono mansioni inerenti il servizio essenziale.
- 5) Il personale individuato che intenda aderire allo sciopero può essere sostituito da altro appartenente allo stesso servizio, che non abbia aderito allo sciopero, fino alle 24 ore precedenti l'inizio dello sciopero stesso.
- 6) Il giorno dello sciopero, nell'ambito di ogni servizio essenziale, i dipendenti appartenenti ai singoli contingenti hanno la possibilità di aderire allo sciopero ed essere, pertanto, esentati dalle prestazioni indispensabili qualora siano presenti in servizio dipendenti appartenenti al servizio interessato in possesso dei requisiti professionali di cui alla tabella 1 in numero pari o superiore a quello del relativo contingente.
- 7) E' fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al punto precedente.
- 8) I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale

3/16

esentato dallo sciopero, nonché al resto del personale che non avesse aderito allo sciopero.

Articolo 4 bis

Regolamentazione del diritto di sciopero – Modalità di effettuazione dello sciopero e utilizzo delle trattenute

1) Le modalità di proclamazione ed effettuazione dello sciopero sono quelle previste dalle L. 146/90, L. 83/2000 e dall'Accordo Collettivo Nazionale di Comparto del 19/9/2002.

2) L'importo delle trattenute effettuate sarà utilizzato per iniziative di sostegno umanitario o di carattere sociale e dovrà essere destinato sulla base di proposte definite di concerto con la RSU.

Articolo 4 ter

Regolamentazione del diritto di sciopero – Informazione all'utenza

1) L'ente comunica alla cittadinanza, almeno 5 giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale, rendendo note anche le motivazioni a sostegno dell'iniziativa di sciopero; la comunicazione verrà effettuata dall'Amministrazione anche in caso di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero;

Articolo 4 quater

Diritti e libertà sindacali – Permessi sindacali retribuiti

1) Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS. d'appartenenza e alla RSU e RLS secondo le modalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ e s.m.i. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, informazione, concertazione e consultazioni, avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di evitare ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali. Ove ciò non sia possibile, sarà comunque garantito, attraverso le relazioni sindacali previste dalla contrattazione collettiva, il loro espletamento, trovando procedure e modalità idonee a tal fine;

Articolo 4 quinques

Diritti e libertà sindacali – Permessi sindacali non retribuiti

1) Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS possono richiedere, in applicazione dell'art.12 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i loro dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale.

2) Tale richiesta deve pervenire di regola tre giorni prima.

Articolo 4 sexies

Diritti e libertà sindacali – Libertà sindacali

1) L'amministrazione comunale garantisce, ai sensi del CCNL e dello Statuto dei lavoratori si impegna a garantire la messa a disposizione di appositi spazi per le riunioni organizzate dalle OO.SS. e dalla R.S.U., oltre ad idoneo spazio di affissione/comunicazione all'interno del palazzo municipale.

[Handwritten signatures and initials follow]

Articolo 4 secties

Diritti e libertà sindacali – Diritto di assemblea

- 1) I dipendenti degli enti, i lavoratori temporanei e i lavoratori con contratto professionale o collaborazione coordinata e continuativa hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
- 2) Il personale di cui al comma 1 che partecipa alle assemblee fuori dall'orario di servizio avrà diritto al recupero delle ore secondo le modalità concordate con il responsabile di servizio o del capo del personale, secondo le esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 4 octies

Sistema delle relazioni sindacali – Relazioni sindacali

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, ispirato anche ai principi della legge 300/1970 come declinati dai CCNL, deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la partecipazione sindacale al conseguimento degli obiettivi di cui al d.lgs. 165/2001 e, in particolare, di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse a valorizzare l'impegno e la qualità della performance del personale dipendente, a favorirne la crescita professionale e a migliorarne le condizioni di lavoro.
- 2) Per garantire quanto sopra l'Amministrazione fornisce preventivamente tutti gli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge.
- 3) Nel caso si dovessero disporre rilevanti modificazioni in materia, l'informazione avverrà anche con la programmazione di appositi incontri, prima che le decisioni siano definite.
- 4) L'Amministrazione garantisce alle OO.SS. e alla RSU l'informazione preventiva sulle principali decisioni riguardanti il personale, ivi compreso quello precario, nonché, su richiesta delle OO.SS. e della RSU, il monitoraggio annuale delle eventuali esternalizzazioni avvenute, mettendo in evidenza i settori e le attività interessate.
- 5) In ogni caso, annualmente prima dell'approvazione del bilancio, sarà effettuata una riunione d'informazione riguardante l'analisi e l'andamento dei fondi destinati al personale per l'anno successivo.
- 6) La convocazione di tali riunioni avverrà almeno cinque giorni prima, salvo diverso accordo tra le parti.
- 7) Il materiale d'informazione, fatti salvi gli obblighi di informazione preventiva sugli atti dell'Amministrazione ai sensi del CCNL, potrà essere reperito, di norma, sul sito Web ufficiale dell'ente oppure, quando non disponibile, inviato via e-mail/Pec;
- 8) Prima dell'avvio della contrattazione integrativa aziendale dovranno essere messi a disposizione i dati conoscitivi necessari, e, in particolare:
 - a) la spesa del personale articolata secondo le diverse voci, comprese quelle relative ai fondi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionale e aziendale;
 - b) la consistenza delle dotazioni organiche del personale in servizio e la loro distribuzione negli uffici e nelle qualifiche;
 - c) la posizione di inquadramento di tutto il personale e le rilevazioni inerenti l'anzianità di servizio;
 - d) la distribuzione e la modalità di utilizzo del lavoro straordinario e degli istituti contrattuali.
- 9) Nei casi in cui, successivamente all'informazione, siano state avviate forme di partecipazione delle OO.SS. e della RSU le parti si impegnano, di norma, a non prendere iniziative unilaterali al



riguardo finchè le stesse siano esaurite e concluse.

10) La contrattazione, la concertazione e la consultazione, che avvengono nei modi e sulle materie previsti dalla legislazione in materia e dai contratti collettivi nazionali, saranno attivate ogni qualvolta una delle parti abilitate alla contrattazione di cui all'art. 10 del CCNL 01/04/1999 lo richieda.

11) Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente ai sensi dell'art. 11 del CCNL 01/04/1999.

12) Su tutte le materie oggetto di concertazione, contestualmente all'informazione viene proposto apposito incontro per la trattazione in data da concordare tra le parti per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà concordata tra le parti la predisposizione di un calendario di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti fra loro collegati, oggetto rispettivamente di concertazione o di contrattazione.

13) Al termine degli incontri viene redatto sintetico verbale immediatamente sottoscritto dalle delegazioni partecipanti.

14) Tutti gli accordi, i contratti sottoscritti e i verbali di concertazione sono forniti in copia a tutti i soggetti firmatari e ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 del CCNL 01/04/1999 e gli originali sono conservati presso l'ufficio relazioni sindacali.

Articolo 4 nonies

Sistema delle relazioni sindacali – Articolazione del sistema delle relazioni sindacali

1) Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- a) contrattazione;
- b) concertazione;
- c) informazione.

2) Le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata, di informazione e di concertazione sono individuate dal CCNL e dalla legge.

3) Per l'approfondimento e la discussione di questioni inerenti il personale, la cui risoluzione richieda contributi istruttori di carattere tecnico, possono essere attivati appositi tavoli tecnici.

4) Le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, alle più rilevanti prerogative dirigenziali inerenti il rapporto di lavoro, alla consistenza e variazione delle dotazioni organiche, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, sono oggetto di informazione preventiva, all'esito della quale le Organizzazioni Sindacali possono chiedere di essere convocate per partecipare alla valutazione del provvedimento organizzativo, per quanto riguarda le conseguenze sui lavoratori, ferma restando l'autonomia dell'Amministrazione, fatta salva ogni azione a tutela dei lavoratori da parte delle OO.SS.

5) Sono oggetto di contrattazione, nei limiti previsti dalla norma, tutte le materie come tali individuate dalla legge, tra cui quelle relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche.

Articolo 4 decies

Sistema delle relazioni sindacali – Forme di partecipazione, monitoraggio e verifiche

1) Le parti concordano di incontrarsi, anche su richiesta di una delle parti medesime, almeno una volta l'anno, per l'esame di problematiche inerenti le seguenti materie:

- a) organizzazione del lavoro;
- b) ambiente;
- c) igiene e sicurezza;
- d) eventuali altre materie concordate tra le parti.

2) Le parti concordano altresì di incontrarsi, almeno una volta l'anno, e comunque entro quindici giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, per la verifica dell'applicazione del presente contratto.

3) Con l'accordo delle parti, sono invitati a partecipare ai lavori della delegazione trattante, il/i Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza eletto/a/i dai lavoratori dell'ente, relativamente alle

materie aventi ad oggetto la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 4 undecies

Sistema delle relazioni sindacali – Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi

- 1) In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva alle OO.OSS. e alla RSU, a seguito della quale le stesse possono chiedere di essere convocate per la valutazione delle conseguenze sulle condizioni di lavoro, ferma restando l'autonomia dell'Amministrazione fatta salva ogni azione a tutela dei lavoratori da parte delle OO.OSS.
- 2) In ogni caso, almeno una volta l'anno, le parti si incontrano per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
- 3) Per facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili, si concorda sulla necessità di prevedere opportuni interventi.

Articolo 4 duodecies

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. In applicazione dell'art. 57 del D. lgs 165/2001 l'Amministrazione si impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata costituzione secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.OSS, la R.S.U. ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

Articolo 4 terdecies

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché della prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dando attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche e soprattutto quello mentale e sociale così come indicato nella recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue ai fini della realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione si fa carico delle incombenze relative al coinvolgimento, consultazione, informazione e formazione del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza nel rispetto della normativa vigente, ed altresì si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione involgente tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoro esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione all'Accordo Europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

Articolo 5

Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

1. Le parti concordano che le attività di formazione costituiscono:
- a) strumento di supporto nei processi di trasformazione dell'ente locale;
 - b) leva strategica per lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali del personale;
 - c) strumento per l'adeguamento delle competenze in relazione ai processi di innovazione e trasformazione, anche tecnologica;
 - d) strumento per l'adempimento degli obblighi relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'attività di programmazione della formazione deve svolgersi nel rispetto degli obiettivi di cui al comma 1 e garantire adeguati momenti e livelli di aggiornamento professionale a tutto il personale dipendente.
3. Per il perseguimento delle finalità di sviluppo delle attività di formazione le parti convengono sulla opportunità di incrementare gli stanziamenti a ciò destinati, ove compatibili con la capacità di bilancio e nell'ambito dei limiti di finanza pubblica e di quanto previsto dai CCNL.
4. Le attività di formazione sono oggetto di informazione e confronto tra le RSU e le Segreterie Prov.li delle OO.SS. da una parte e Amministrazione dall'altra. Ove l'Amministrazione operi in dissenso dalle osservazioni sindacali, ha l'obbligo della puntuale e congruente motivazione.
5. La formazione dovrà riguardare tutto il personale.
6. Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.
7. I costi della formazione da imputare su tali fondi sono, a titolo meramente esemplificativo:
- costo di partecipazione a seminari formativi;
 - costo di partecipazione a convegni;
 - costo di eventuali corsi organizzati in proprio dall'ente o da altri soggetti pubblici/privati;
 - costi di altre tipologie di attività formative, comunque denominate.
8. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:
- a) Formazione attinente ai processi di lavoro:
- concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamenti del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);
 - b) Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale relativo al lavoro per progetti, al lavoro per obiettivi, al controllo di gestione;
 - c) Aggiornamento professionale:

The page features three handwritten signatures in blue ink. From left to right: a stylized signature, a more formal signature that appears to read 'M. Mazzoni', and a signature that includes the name 'Bolz'.

indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica.

relativa allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo; rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza,

d) Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:

rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.

9. Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate, a discrezione dell'ente, fatto salvo l'obbligo previsto dal CCNL e dalle norme vigenti alle attività di formazione, articolandone la spesa in misura decrescente, in modo tale che:

la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo;

una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi;

una percentuale minima venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative.

10. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti dai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti,

per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera e per progressione economica orizzontale all'interno dell'Ente, secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione e dal CCNL vigente.

11. L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali, predispone entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento in cui vanno indicati l'ammontare delle risorse impegnate e la programmazione degli strumenti che intende utilizzare.

12. Le risorse annualmente destinate alla formazione professionale sono ripartite di norma in relazione al numero dei dipendenti tenendo conto delle categorie di appartenenza.

13. Ogni Responsabile di servizio, entro il 31 dicembre di ogni anno presenterà, dopo aver coinvolto i dipendenti, secondo le modalità di seguito definite, il piano di formazione relativo all'anno successivo.

14. La formazione dovrà essere dettagliatamente certificata anche a garanzia del curriculum del dipendente.

15. Gli interventi formativi sono da svolgere preferibilmente in orario di lavoro, prevedendo, per le ore eccedenti il normale orario di lavoro, la possibilità di recupero programmato da parte del lavoratore coinvolto, fatta salva la volontà dello stesso di chiedere il pagamento delle ore di lavoro straordinario svolto, come contrattualmente previsto.

16. Particolare attenzione e adeguata programmazione dovrà essere riservata alla formazione obbligatoria prevista da disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 5 bis

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemporaneare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, nonché a modificazioni procedurali ovvero alla distribuzione ed utilizzazione del personale, e inoltre ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, con cadenza perlomeno annuale, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia ed alle previsioni di intervento.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Articolo 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale
2. L'Amministrazione convoca annualmente la RSU e le Segreterie Provinciali delle OO.SS. ai fini della contrattazione delle risorse decentrate dell'anno di competenza.
3. Il fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività si compone di una parte definita ed avente "carattere di certezza, stabilità e continuità" ai sensi dell'art. 31 comma 2 del CCNL 22/01/2004, che è storicizzato, anche per gli anni successivi, e di una parte definita "avente caratteristiche di eventualità e variabilità", ai sensi dell'art. 31 comma 3 del medesimo CCNL e dei CCNL successivi, la cui entità può variare annualmente in relazione alle disposizioni vigenti in materia e/o alle eventuali risorse aggiuntive previste da specifiche norme di legge o contrattuali.

Articolo 6 bis

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4 del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro 11.523,00;
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali eventi eccezionali e calamità naturali di cui all'art. 39 CCNL 1.4.99, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, altresì le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 C.d.S., e ss.mm. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186 – bis e 187 dello stesso C.d.S. come da parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e).
4. L'Amministrazione comunale si impegna a determinare fatte salve esigenze indifferibili ed urgenti dopo l'approvazione del bilancio di previsione e del P.R.O., il budget dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alla parte sindacale. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.
6. A richiesta del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai CCNL, potrà essere recuperato secondo le modalità dei CCNL medesimi anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella banca delle ore.

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ'

Articolo 7

Indennità di disagio

1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'I.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A,B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art.4, comma 2, lett. e) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo"
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività, svolta in condizioni ambientali ed organizzative che ne determinino la fattispecie per le circostanze nelle

10/16

quali viene condotta.

Tale disagio può anche essere rappresentato:

- da un orario di lavoro particolarmente flessibile, connesso anche allo svolgimento di attività in occasione di eventi e manifestazioni, o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
- da esposizione a situazione di disagio connesse a prestazioni rese all'aperto e/o con frequenti spostamenti sul territorio;
- da esposizione a situazione di disagio connesse al particolare tipo di utenza ed al grado di frequenza di attività svolta a contatto con la stessa;

4. Le parti concordano di definire l'individuazione dei beneficiari e la decorrenza dell'indennità in oggetto mediante apposito successivo accordo separato, una volta definito l'impatto del nuovo ordinamento contabile degli enti locali sul calcolo del limite delle spese di personale e sul rispetto del patto di stabilità interno.

Le attività individuate quali disagiate possono essere oggetto di modifica e/o integrazioni a seguito di nuovi o diversi servizi e esigenze sopravvenute, previa contrattazione tra le parti sugli aspetti oggetto di contrattazione. Per lo svolgimento delle attività disagiate, individuate dall'amministrazione comunale secondo i criteri sopra elencati, previo confronto fra le parti è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di €. 30,00.

Tale importo è corrisposto mensilmente.

L'indennità di disagio è riconosciuta in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

Articolo 8

Indennità di turno

1) Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.22 e alla Dichiarazione Congiunta n.6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

A) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente:

B) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore:

- gli eventuali turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2 Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

-Agenti di Polizia Municipale

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente

Articolo 9 Indennità a rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale come disciplinate dall'allegato B) al D.P.R. 347/1983 con le seguenti ulteriori fattispecie e specificazioni:

- a) è quantificata in complessive € 30 mensili;
- b) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio (si sottrae all'importo di cui alla lett a) 1/26 dell'importo medesimo per ogni giorno di assenza, fatti salvi i gg. non lavorativi e i gg. di riposo settimanale) in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile;

2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio:

-Addetti al servizio tecnico manutentivo (impiego di automezzi per la manutenzione degli immobili, lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico, utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzi e strumenti potenzialmente pericolosi)

-Addetti ai servizi di cucina (impiego in cucine di grandi dimensioni), a partire dal 2011.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente

Articolo 10 Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001 è:

- è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali ;

- è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

- non può essere superiore a 6 volte in un mese per dipendente;

- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

- è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. - qualora cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

- in caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente, ai sensi dell'art.38, comma 7 (lavoro straordinario) o dell'art.38-bis (banca delle ore), con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

4. Servizio in cui è stata istituita la pronta reperibilità è il seguente:

- servizio tecnico manutentivo

5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a

tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente

6. Sono beneficiari dell'indennità di reperibilità :per le aree di pronto intervento.

- Addetti al servizio tecnico manutentivo

Articolo 11

Indennità di maneggio valori

Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

a) media mensile complessiva di valori maneggiati fino a € 500,00: indennità di €. 0,50 giornaliera
b) media mensile complessiva di valori maneggiati superiore a € 500,00 fino a € 1.500, ; indennità di € 1,00 giornaliera

c) media mensile complessiva di valori maneggiati superiore a € 1.500,00: indennità di € 1,55 giornaliera

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, a partire dal 2011.

5. Sono beneficiari dell'indennità di maneggio valori gli agenti contabili e l'economista comunale .così come individuati dalla delibera GC n. 89/2009 come integrata dalla 80/2010, i seguenti dipendenti:

- n. 1 istruttore contabile Economo Comunale;
- n. 1 Istruttore contabile Ufficio Finanze
- n. 1 Agente di P.M. Riscossione multe
- n. 1 Agente di P.M., Riscossione plateatico
- n. 1 Istruttore Amministrativo ; Demografici
- n. 1 Istruttore Amministrativo ; Demografici
- n. 1 Istruttore Amministrativo ; Segreteria
- n. 1 Istruttore Amministrativo U.R.P.

6. Sono fatte salve eventuali condizioni che giustifichino l'attribuzione o la revoca della qualifica di "agente contabile" ed il conseguente effettivo maneggio valori, a seguito di cambiamento di mansioni/profilo, mobilità interna, ecc., al personale dell'ente.

Articolo 12

Indennità per specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett f) CCNL 01/04/99

1. Le parti concordano che la disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 comma 2 lett. c) del CCNL 01/04/99.2. Viene fatta salva pertanto la preventiva informativa e il successivo confronto con le OO.SS. Provinciali e la RSU ai fini di individuare i criteri, i parametri di valutazione, le fattispecie e le risorse da destinare complessivamente a tale istituto contrattuale, in quanto compatibili con l'entità complessiva delle risorse decentrate a disposizione e di quelle destinate alla produttività.

Articolo 13

Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità di cui all'art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/99

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL del 1.4.1999,

integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità non cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli individuati di cui appresso:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe – elettorale
- b) addetto agli archivi informatici
- c) personale addetto all'URP
- d) personale addetto ai servizi di protezione civile
- e) messo comunale.

3. l'importo della misura dell'indennità è determinato in relazione alla complessità dei compiti e responsabilità assegnate a ciascun dipendente.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, a partire dal 2011, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

Articolo 14

Indennità ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. Del 19/9/2000

1. In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. si prevede che una quota pari al 10% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate. L'erogazione avviene annualmente, a consuntivo sulla base di apposito rendiconto predisposto dal Responsabile del servizio a cui compete l'attività di notificazione degli atti.

Articolo 15

Indennità in applicazione dell'art. 15 comma 1 lett. d) e k) CCNL 01/04/1999

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato sono erogati emolumenti ai sensi. delle disposizioni contrattuali di cui sopra.

2. Sono fatti salvi gli accordi sottoscritti dalle parti, compresi quelli relativi agli incentivi di cui all'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000.

3. In applicazione di quanto previsto dal comma 1, vengono individuate e riconosciute al personale addetto – n. 2 istruttori amministrativi cat. C - le corrispondenti risorse, nella misura del 30% dei trasferimenti statali e regionali, relativi alla gestione delle relative pratiche e dell'utenza per "bonus energia e gas" e "diritto allo studio".

Articolo 16

Progressione economica all'interno della categoria

Preso atto che la legge 122/2010 dispone che la progressione economica nel triennio 2011/2013 può avere valore solo ai fini giuridici e non economici;

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per gli anni 2011 2012 e 2013 concordano:
- valutare, anno per anno, l'applicazione dei criteri di cui al CCDI 08.06.2000 e di quantificare in sede di contrattazione le risorse relative alle progressioni orizzontali e in base alle risorse complessive a disposizione nei fondi decentrati, coerentemente con l'entità delle stesse e di quelle destinate alla produttività e alle altre voci di salario accessorio riconosciute in ragione delle

particolari attività rese dal personale dipendente.

-di stabilire che, per un principio di equità, alla prima applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali dopo il blocco, siano finanziate quelle categorie e posizioni economiche, che avrebbe avuto titolo negli anni 2011/2012 e 2013 a partecipare alle selezioni per la progressione orizzontale, fermo restando i criteri di accesso ed i requisiti generali previsti dall'Ente sulla base delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali, con particolare attenzione alle categorie B e C, alle posizioni di primo accesso economico ed a coloro che da più lungo tempo sono fermi nella stessa categoria economica.

Articolo 17

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate a compensare, la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Il fondo della produttività, limitatamente agli anni 2011, 2012 e 2013, sarà erogato a favore di tutto il personale come per gli anni precedenti nel modo seguente: 20% dello stesso sarà destinato come produttività collettiva a seguito di valutazione delle prestazioni e il 80% come produttività individuale e progetti di miglioramento.
3. Per l'applicazione della metodologia di valutazione si farà integrale riferimento al sistema vigente come stabilito dalla contrattazione decentrata a suo tempo stipulata e appena disponibile, al "Sistema di misurazione e valutazione della performance" e al regolamento disciplinante il sistema di premialità di cui al Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, previa contrattazione dei relativi criteri fra parte pubblica e sindacale.
4. Le risorse destinate al finanziamento per la corresponsione dell'incentivo economico collegato alla performance individuale saranno assegnate con le modalità previste dai suddetti regolamenti ai quali sarà a data adeguata e preventiva informazione alle RSU e OO.SS.

Articolo 18

Destinazione economie aggiuntive piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.

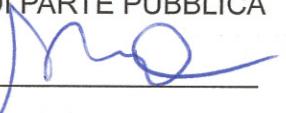
Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16 commi 4 - 5 6 del D. L. n. 98/2011 potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

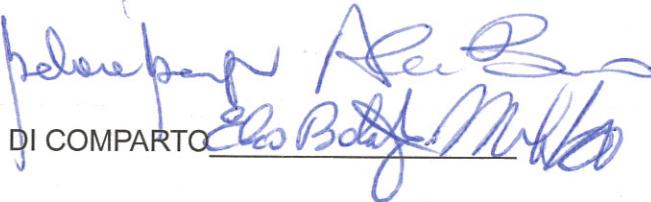
Articolo 19

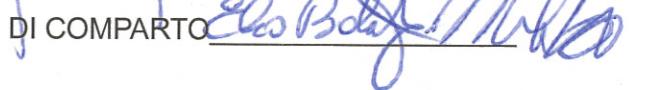
Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Nelle more della sottoscrizione **del successivo contratto decentrato, gli istituti contrattuali normati dal presente contratto** sono liquidabili nella misura massima della spesa sostenuta nell'anno precedente.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE 

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE 

I RAPPRESENTANTI OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO 

LAI.R.S.U.

bene per Emilio De Meo

Si DA' ATTO CHE QUANTO DISPOSTO ACC ART. 11
COMMA 3 LETTERA A) CONTRASTA CON IL VALORE MINIMO
STABILITO DALL'ART. 36 CCNL 18.9.2000 E PERTANTO
SI DA' ATTO CHE VERRA' APPLICATA L'INDENNITA' PARI
A € 0,52, SENZA CHE QUESTO COMPORTI UNA MODIFICA
SOSTANZIALE DELLE COPERTURE FINANZIARIE.

me Belsus

bene per 

Emilio De

Me

16/16