



COMUNE DI BUSETO PALIZZOLO
PROVINCIA DI TRAPANI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DIPENDENTI ENTI LOCALI
2013-2015

L'anno 2013, il giorno Cinque del mese di Dicembre, nella Sala Giunta del Comune di Buseto Palizzolo, si è riunita la Delegazione Trattante per la sottoscrizione del C.C.D.I..

Sono presenti:

la Delegazione di Parte Pubblica:

Il Segretario Generale - Dr. Vincenzo Barone	- Presidente
Il Responsabile del Settore "A" - D.ssa Filippa Ruggirello	- Componenti
Il Responsabile del Settore Finanziario - Rag. Antonio Pagoto	- Componenti
Il Responsabile del Settore Tecnico - Geom. Nicola De Marco	- Componenti

Organizzazioni Sindacali Territoriali

C.I.S.L. - ASSENTE
C.G.I.L. - ASSENTE
U.I.L. - ASSENTE
DI.C.C.A.P. - Donato Giglio
C.S.A. - Paolo Pagoto


Premesso che la Delegazione Trattante ha esaminato ed approvato l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013/2015;

Visto il parere espresso in data 22/11/2013 dal Revisore dei Conti di questo Comune sulla compatibilità sui costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

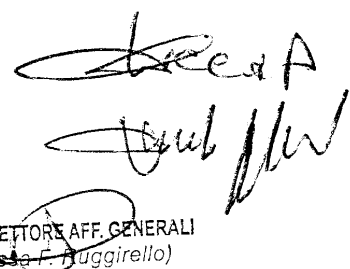
Vista la delibera di G.M. n.133 del 05/12/2013 con la quale il Segretario Generale di questo Comune, quale Presidente della Delegazione suddetta, è stato autorizzato a sottoscrivere il contratto definitivo;

Tanto premesso, le parti sottoscrivono il seguente contratto.


IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Vincenzo Barone


IL RESPONSABILE SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
(Rag. Antonio Pagoto)


IL RESP. DEL SETTORE TECNICO
(Geom. Nicola De Marco)


IL CAPO SETTORE AFF. GENERALI
(Dott.ssa Filippa Ruggirello)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATOINTEGRATIVO

Art. 1

PREMESSA

- 1) Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art. 3, capo I del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare 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 31.3.1999, 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;
 - 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 sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
- 2) Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali a tale livello (art.4 p. 1 CCNL 22.1.2004);

Art.2

PROCEDURE DI STIPULAZIONE

Il Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo sarà sottoscritto dalle parti dopo l'effettuazione dei seguenti passaggi.

Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione al Revisore dei conti, o nel caso questi non fosse previsto al servizio di controllo interno secondo quanto stabilito dall'art.2 D.lgs n 286/1999, per i controlli con le contabilità di bilancio;

Autorizzazione della Giunta al Presidente della Delegazione Trattante in parte pubblica, per la sottoscrizione del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte del Revisore;

Ove per qual si voglia motivo dovesse pervenire, una certificazione negativa o rilievi da parte dei soggetti di cui al comma 1 la trattativa sarà ripresa tempestivamente e comunque entro il termine di cinque giorni come previsto dal comma 3 art 4 Ccnl 22/01/2004.

Nello stesso termine dei cinque giorni in caso di valutazione positiva o per il decorso dei 15 giorni la delegazione trattante sarà convocata per la sottoscrizione definitiva.

In assenza di rilievi da parte dell'organo di controllo l'ipotesi sottoscritta non è suscettibile di variazioni.

Successivamente alla firma definitiva, il C.C.D.I. sarà trasmesso all'ARAN, entro 5 giorni con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 3

VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente contratto è valido per gli esercizi finanziari 2013-2015, per tutta la vigenza del Ccnl e comunque fino al suo rinnovo, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e í alle modalità di erogazione dei fondi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (ex artt. 15 e 17 del Ccnl 1/4/1999 come modificati dal Ccnl 22/1/2004).

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

Art. 4

MATERIE

Il presente CCDI disciplina le materie demandate a tale livello dal CCNL 1.4.1999 come modificato ed integrato dalla disciplina vigente.

Art. 5

RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D.Lgs. 29193 oggi 165/2001, dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL), attraverso la concertazione, la contrattazione, la consultazione e l'informazione.

Gli accordi sottoscritti sono distribuiti, a cura dell'Amministrazione, a tutti i dipendenti in servizio, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del comparto, compresi i cd contrattisti. Gli accordi in vigore sono distribuiti ai nuovi assunti.

Presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali, individuata nell'ufficio Personale è istituito il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione, ai quali hanno libero accesso i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa. I quali senza alcuna formalità possono richiedere ed ottenere copia immediata dei documenti.

Art. 6

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 01.04.1999 come sostituito dall'art 6 del Ccnl del 22.01.2004, e ove a suo tempo sottoscritto, nel caso contenga condizioni di miglior favore per le rappresentanze sindacali, dal protocollo di concertazione.

L'amministrazione (organo politico) individua con proprio provvedimento il suo rappresentante al tavolo della concertazione sia annuale che su richiesta.

Il soggetto rimane incaricato per tutta la valenza del Ccdi salvo valida e motivata revoca.

Le decisioni assunte dallo stesso, purché all'interno delle direttive ricevute, non possono dare adito a censure e/o provvedimenti disciplinari. In ogni caso le decisioni un volta assunte nel verbale di concertazione non sono modificabili se non con il consenso di tutte le parti firmatarie il verbale.

Ricevuta l'informazione, entro 10 gg. dal ricevimento, la Concertazione può essere attivata dai soggetti da cui all'Art. 10 del CCNL 1.4.1999 si specifica che la concertazione può essere attivata anche dal 50%+1 dei componenti RSU, rimane esclusa la possibilità che un solo componente RSU possa attivare la concertazione.

La parte pubblica ricevuta la richiesta tempestivamente informa tutti gli altri soggetti sindacali e nei termini provvede alla loro convocazione.

La concertazione inoltre si svolge prima dell'avvio del negoziato inerente la contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI) quadriennale, ed inoltre, con cadenza annuale, nella fase di predisposizione degli strumenti di programmazione e di bilancio, attraverso appositi incontri fra l'Organo di governo e le Rappresentanze Sindacali.

Ogni sessione di concertazione si conclude con la sottoscrizione di un "verbale di concertazione", nel quale sono riportati gli obiettivi generali e le scelte politiche dell'Amministrazione sulle materie indicate al comma 1, gli strumenti necessari per la loro attuazione, nonché i tempi e le scadenze per la verifica della loro attuazione.

La parte pubblica, sulla base degli obiettivi indicati nel Protocollo di concertazione annuale, predispose gli atti di indirizzo e le direttive, alle quali la stessa Delegazione di parte pubblica deve attendersi nello svolgimento della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 7

CONTRATTAZIONE

La contrattazione, prerogativa degli Organi di gestione, costituisce il momento negoziabile fra le parti. Essa si svolge sulle materie indicate nel C.C.N.L., con le modalità e nei tempi ivi previsti.

La delegazione di Parte Pubblica, composta dai dirigenti individuati dall'Organo di governo, esercita il proprio ruolo negoziabile nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali di cui all'art 2.

ART. 8

INFORMAZIONE

In osservanza del disposto degli artt. 3 e segg. del Ccnl, si conviene quanto segue:

1. l'amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, nelle forme previste, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro il trasferimento di attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzione o altre forme previste dalla legge;
2. annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione di informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento dell'occupazione;
3. la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di dieci giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
4. in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la tessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e da esse sottoscritto;
5. la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qualvolta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 Ccnl) lo richieda, durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.
6. Verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti, in particolare di quelli tra loro correlati;
7. Tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano debita richiesta;

8. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'amministrazione concederà, nel caso sia presente sulla rete Internet, l'uso di una parte del proprio sito, con una specifica casella di posta elettronica, per permettere alle OO.SS. e alla RSU aziendale la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente, alla contrattazione e ai problemi sindacali (bacheca elettronica).

Art. 9

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

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.

La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

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.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 10

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui l'art. 1 della premessa al Ccnl 6/7/1995, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentati come segue:

- i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- i nominativi vengono comunicati per iscritto a mezzo notifica agli interessati e a mezzo raccomandata r.r., anticipata via fax, alle OO.SS., entro il quinto giorno precedente lo sciopero, per la computa del quinto giorno vale il momento del ricevimento. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- ove la comunicazione non venga effettuata anche ad uno dei 2 soggetti (personale o rappresentanza sindacale) tutto il personale sarà autorizzato a partecipare allo sciopero senza dover attivare il contingente minimo.
- durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 15 all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione al personale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa dei Ccnl 6/7/95 e alla legge 146/90 e succ. modifiche ed integrazioni (L. 11/4/2000 n° 83).

Art. 11

CONSULTAZIONE

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 29/1993;

In tale ultima ipotesi l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione anche su supporto magnetico, così attivando la consultazione prevista dalla norma sopra indicata.

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.

Art. 12

DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

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

- Ad inizio di ogni anno, l'ufficio addetto alle relazioni sindacali individuato di cui ai precedenti art. 5, trasmette alle OO.SS. aziendali ed alle RSU il prospetto relativo al monte ore di permessi sindacali a disposizione per ognuna di esse.
- I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla OO.SS. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal Ccnl quadro del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni oltre dalle altre norme vigenti in materia.
- 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 statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato Ccnl quadro. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo, aggiornandolo non oltre il 6° giorno dell'ultimo permesso;
- Le convocazioni dell'amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni di norma vengono effettuate fuori dal normale orario di lavoro ove in via eccezionale per qual si voglia motivo dovessero avvenire in orario di lavoro le ore sottratte al lavoro non potranno essere imputate nel monte ore spettante alle OO.SS. ed alle RSU e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
- Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato Ccnl quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.

Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- Viene individuata quale luogo destinato alle assemblee sindacali plenarie la sala consiliare.
- Nel caso in cui per oggettivi motivi non dovesse essere disponibile il predetto locale sarà cura dell'amministrazione concordare con il soggetto richiedente nel termine utile di 24 ore dalla richiesta di assemblea l'ubicazione di locali alternativi nelle immediate vicinanze. Dopo tale termine nessun ostacolo potrà essere opposto all'utilizzo dei locali.
- Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali;
- L'amministrazione fornirà i locali per lo svolgimento della riunione;
- In caso di assemblea l'amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS. i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
- A tale scopo l'Amministrazione convocherà, a mezzo r.r. anticipata a mezzo fax nelle 24 successive alla richiesta di assemblea, il richiedente.
- In caso di mancata convocazione tutto il personale interessato sarà autorizzato a partecipare senza attivare i contingenti.

- Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.
- Le assemblee di settore potranno essere liberamente tenute presso il settore con le modalità prima previste. Nel caso di assemblee che pur non coinvolgendo tutto il personale interessino il personale di due o più settori l'assemblea sarà tenuta, previa comunicazione, nel settore ritenuto più idoneo dal richiedente.

Art. 13

LAVORO STRAORDINARIO

Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

Il fondo dello straordinario, per l'anno in corso, in base a quanto previsto dal CCNL e di € 14.353,88.

Gli eventuali risparmi di spesa andranno ad incrementare il fondo per il sistema di classificazione.

Il limite massimo di straordinario è fissato in ore 180.

In occasione di censimenti, consultazioni o eventi straordinari e/o eccezionali, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL può derogare a tale limite nel rispetto delle leggi vigenti.

Il fondo così previsto viene suddiviso secondo un piano di assegnazione per settori di riferimento da calcolarsi anno per anno, tenendo conto della spesa storica e delle eventuali particolarità oggetto di note. Entro il 30 giugno di ogni anno si attiverà in sede di concertazione una verifica dell'utilizzo del lavoro straordinario da parte delle strutture, con particolare riferimento a possibili scostamenti e alle relative correzioni.

In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato solo i dipendenti possono richiedere il riposo compensativo che in ogni caso non può essere imposto.

Le prestazioni di lavoro straordinario, escluso gli interventi in reperibilità, sono autorizzate dal dirigente di settore nei limiti del contingente assegnato, con propria comunicazione scritta che attesti la motivazione del ricorso alla prestazione del lavoro straordinario, improcrastinabilità della prestazione stessa e dallo stesso, e soprattutto la copertura finanziaria e successivamente liquidate con propria disposizione.

L'amministrazione ove lo straordinario venga autorizzato senza copertura finanziaria fatto salvo lo straordinario per reperibilità, provvederà al recupero della somma necessaria a carico di chi ha autorizzato, il recupero della somma non pregiudicherà ogni altro provvedimento anche di carattere disciplinare a carico del soggetto che ha provveduto ad autorizzare senza copertura finanziaria.

L'istituto del lavoro straordinario va utilizzato per assicurare gli interventi in reperibilità ed ogni altra esigenza che rivesta carattere di urgenza.

TARIFFE LAVORO STRAORDINARIO

La normativa tuttora vigente, impone di fare riferimento, per calcolo della tariffa oraria del lavoro straordinario allo STIPENDIO TABELLARE BASE INIZIALE DI LIVELLO MENSILE IN GODIMENTO.

Pertanto fino ad eventuale diversa disciplina contrattuale, per calcolo del compenso si dovrà fare riferimento al trattamento tabellare iniziale delle diverse categorie (A1-B1-C1-D1), con la precisazione che per i profili di cui all'art. 3- comma 7- del CCNL 31/3/1999 il trattamento tabellare iniziale si colloca rispettivamente in B3 e in D3.

In conseguenza i compensi lordi rivalutati sono adeguati al vigente CCNL.

Art. 14
COSTITUZIONE DELLE RISORSE
(art. 31 CCNL)

Le risorse destinate all'attuazione della nuova classificazione del personale, e al trattamento accessorio, pur costituendo unico fondo, vengono individuate con voce a parte sono regolamentate ai sensi degli artt. 31 e 32 CCNL 22.01.2004, art.8 c. 2 e 3 del CCNL 28.02.2008, D.L. n.78/2010 art.9 c. 2 e 4.

Le risorse di cui agli articoli suddetti, risultano fruibili a seguito dell'accertamento delle effettive disponibilità, effettuato con le modalità previste dal CCNL.

In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio anche contrattista cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo verrà incrementato, con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività.

Per gli anni successivi, il fondo verrà rideterminato nella misura e con le modalità previste dal CCNL, nella fase di predisposizione del bilancio di previsione.

I criteri e le modalità per l'utilizzo del fondo annuale formano oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, con scadenza annuale.

ART. 15
**COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA'
ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Le risorse destinate a compensare, la produttività individuale e collettiva sono regolamentate dal sistema di valutazione e pesatura del personale dipendente e delle posizioni organizzative approvato con atto giuntale n. 31 del 17.04.2012.

Art. 16
PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA

Prevedere la possibilità di progressione economica, all'interno delle singole categorie, solo sotto l'aspetto giuridico fino a cessazione dei vincoli di legge imposti dalle leggi di stabilità per un massimo del 20% del personale in servizio.

Prevedere nel rispetto delle norme vigenti la possibilità di espletare professione di carriera (ex verticale) solo sotto l'aspetto giuridico e non economico.

Art. 17
**INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, RISCHIO, MANEGGIO VALORI E LAVORO ORDINARIO
NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO**

INDENNITA' DI PRONTA REPERIBILITA'

L'Istituto della reperibilità è finalizzato ad assicurare il pronto intervento nell'ambito dei servizi comunali che, per fatti non preventivabili, richiedono particolari urgenti necessità operative e/o per qualsiasi altro motivo di pubblico interesse che si dovesse verificare in qualsiasi ora del giorno o della notte, al di fuori della normale attività di servizio.

E' obbligo del dipendente incluso nel relativo turno, di essere in grado di ricevere prontamente e costantemente per 12 ore le eventuali chiamate e di raggiungere il posto di lavoro assegnato entro 30 minuti dalla chiamata.

Ogni turno di reperibilità ha la durata di giorni sei mensili, non immediatamente ripetibile dalle stesse persone.

Il turno di servizio di pronta reperibilità è stabilito dai Dirigenti mensilmente ed il relativo ordine di servizio è reso noto al personale interessato mediante affissione all'albo dei rispettivi uffici. Copia di tale ordine di servizio sarà tempestivamente inviato dagli stessi Dirigenti agli organi competenti.

Ogni modifica del turno, per malattia, congedo o altri motivi, sarà disposta dai dirigenti interessati che provvederanno, alla sostituzione del dipendente impedito. Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorato in tal caso del 10%.

L'assenza dal servizio (malattia ed ogni altro motivo) del personale inserito nel turno, non dà diritto ad alcun compenso.

In caso di intervento operativo del dipendente, prestato al di fuori del normale orario di servizio, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte. E' compito del dipendente con l'inquadramento contrattuale più elevato accertarsi delle prestazioni rese dai dipendenti nel normale orario di lavoro e comunicarle a chi di competenza. Solo a richiesta del dipendente dette ore possono essere compensate con riposo. Il pagamento della prestazione in ore straordinarie non vengono cumulate nel tetto delle ore di lavoro straordinario previste dalla vigente normativa.

Il dipendente che, essendo in servizio di reperibilità, risulti non reperibile nei modi precedentemente previsti, perde il diritto al compenso maturato per l'intero turno e, salvo giustificato motivo, è soggetto a provvedimento disciplinare.

All'erogazione delle somme, provvederanno i Dirigenti con propria disposizione, entro la prima decade di ogni mese successivo al turno di reperibilità.

Il servizio di reperibilità previsto dal presente accordo è obbligatorio e sarà assicurato dal personale impegnato nei vari servizi.

Sono esclusi i dipendenti che non svolgono i compiti propri della q.f. posseduta per distacchi in altri uffici comunali per l'espletamento di servizi che non rientrano fra i compiti d'istituto dei settori interessati, o per qualsiasi altra causa non svolgono i compiti della q.f. rivestita. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro 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.

Con riferimento ai servizi vengono individuati i seguenti settori interessati alla "pronta reperibilità":

Settore "A" - Stato Civile - Comando P.M.

Settore "C" - U.T.

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa rinvio alle norme regolamentari e legislative vigenti in materia.

INDENNITA' DI RISCHIO

Al personale appartenente ai profili professionali di seguito specificati viene corrisposta l'indennità di rischio in quanto le mansioni attribuite ai profili professionali medesimi rientrano tra quelle previste dall'allegato "B" del D.P.R. n.347/83.

ESECUTORE

Muratore	Elettr./idraulico	Autista	Giardiniere	Add.imp. depurazione
-	1	2	1	-
Operatore N.U.	Custode	Operaio Comune	Assistente	

	Solchiere-interratore		Sociale
1	1	1	1

L'indennità di rischio è stata rideterminata nella misura di € 30,00 mensili.

L'indennità di rischio compete a tutto il personale sopra individuato solo se addetto a prestazioni comportanti particolari esposizione a rischio in materia diretta e continua. La indennità di cui sopra viene corrisposta al personale se ed in quanto espleta le mansioni per cui l'indennità è prevista. Da tale indennità vengono esclusi i periodi per congedo straordinario, l'indennità verrà attestata dal responsabile del settore.

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

L'indennità maneggio valori viene erogata al personale adibito in via continuativa in servizi che comportano maneggio di valori di cassa, con le modalità previste per i dipendenti civili dello Stato ai sensi dell'art.4 D.P.R. 05/05/1975 n° 146 e successive modifiche.

Vengono individuate le seguenti figure professionali:

1 Economo - Categ. C

Ai sensi dell'art.36 del C.C.N.L. 14.09.2000 l'indennità giornaliera è quantificata in € 0,52.

Maggiorazione per orario notturno, festivo e festivo notturno.

Ai sensi dell'art.11, comma 12° D.P.R. n° 268/1987, la maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno, e festivo è fissata nella misura del 20% e quella per lavoro ordinario festivo - notturno e fissata nella misura del 30%.

ART.18

INDENNITA' DI DISAGIO

L'indennità di disagio serve a remunerare condizioni di lavoro particolarmente gravose o che comportano quotidianamente al lavoratore costi fisici o finanziari aggiuntivi rispetto ad altri lavoratori di pari categoria.

L'indennità è determinata in € 9,30 per ciascun giorno di prestazione disagiata. A tal fine l'indennità di disagio viene erogata alle seguenti figure professionali:

- autisti Scuolabus;
- custode di cimitero;
- messo comunale;
- giardiniere.

Le indennità di disagio non sono cumulabili.

Art.19

AREA DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8 - 11 del Ccnl di classificazione, come modificati dagli artt. 10 e 11 e 15 del Ccnl 22/01/2004 l'Amministrazione Comunale individua le posizioni organizzative secondo criteri di cui al Ccnl.

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi per le posizioni organizzative sono:

Conferiti dall'amministrazione per un periodo non superiore al mandato del Sindaco, possono essere rinnovati; possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, per mutamenti organizzativi o a seguito di accertamenti di risultati negativi dell'attività svolta dai dipendenti.

Gli incarichi continuano a produrre effetto in caso di cambio di amministrazione per elezione o/e per commissariamento, fino all'affidamento dei nuovi incarichi.

La valutazione sui risultati delle attività del personale chiamato a ricoprire le posizioni organizzative è annuale.

La valutazione positiva dà anche titolo all'assegnazione della retribuzione di risultato;

In caso di valutazione negativa o di revoca dell'incarico il dipendente ha diritto di essere sentito in contraddittorio prima del relativo provvedimento.

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità e il dipendente resta inquadrato nella categoria e nel profilo di appartenenza.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il trattamento economico accessorio del personale chiamato a ricoprire una posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e da quella di risultato. Tale trattamento assorbe le competenze accessorie, le indennità e lo straordinario previsti dal precedente contratto, con esclusione dello straordinario per calamità naturali (art 40 Ccnl 22/01/2004) e di compensi previsti da specifiche leggi. Per quanto attiene la retribuzione di posizione si rinvia alle norme contrattuali vigenti tempo per tempo.

L'atto deliberativo di istituzione delle posizioni organizzative dovrà essere trasmesso per "l'informazione", alle OO.SS. che potranno richiedere la concertazione secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 20

INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

Al personale delle categorie D e C responsabile del procedimento e della categoria B responsabile del procedimento o formalmente incaricato del coordinamento di gruppi è, attribuito un compenso da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00 lorde.

I Dirigenti, cui sarà assegnato per lo scopo un budget settoriale, provvederanno, con propria determinazione e con esplicitazione dei criteri seguiti in ordine al livello di responsabilità e complessità delle competenze attribuite, ad individuare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità nelle figure professionali presenti nei rispettivi settori.

Alla liquidazione del compenso provvederanno gli stessi Dirigenti, con propria "disposizione". Al fine del mantenimento del compenso attribuito, si procederà annualmente alla verifica delle condizioni di lavoro a seguito delle quali è stato concesso il compenso medesimo.

Art. 21

INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

- 1) Le parti convengono sulle definizioni dei criteri per l'erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ed in particolare:
 - a) percentuale sugli introiti per notifiche eseguite da messi comunali anche per conto di altri enti;
 - b) art. 18 - L. 109/94 e successive modifiche (progettazione ed atti di pianificazione);
 - c) art. 21 - L.R. 41/93 (Barriere architettoniche);
 - d) art. 208, comma 4 - D. Lgs. 285/92 (Codice della Strada)
 - e) art. 43, commi da 1 a 5 - L. 449/97 (Contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, contributi su prestazioni non obbligatorie, risparmi di gestione su budget del singolo Settore);
 - f) altri previsti da specifiche norme (Recupero ICI/IMU - Incentivi Ufficio Tributi).
- 2) I criteri definiti nel CCDI di cui al comma 1 sono recepiti dall'amministrazione, ove previsto, con propri atti, anche di natura regolamentare.

Premesso:

- che l'art. 16 della L.R. 12/11/1996, n° 41 stabilisce che al fine di consentire il miglioramento dell'efficienza dei servizi, anche in relazione alle funzioni decentrate con le leggi regionali, gli enti locali istituiscono nei propri bilanci un fondo finalizzato all'ammodernamento ed al miglioramento dei servizi;
- che la dotazione finanziaria del fondo è determinata con l'attribuzione al fondo medesimo di una quota pari al 4% di tutte le risorse economiche impegnate per trasferimento a qualsiasi titolo in favore degli EE.LL., a carico del bilancio della Regione nel penultimo anno precedente con eccezione dei fondi relativi al pagamento salari e stipendi;
- che il miglioramento dei servizi dovrà essere realizzato attraverso l'adozione da parte degli Enti Locali di un apposito piano per il quale sarà prevista la effettiva partecipazione del personale;
- che adottato il piano, previa contrattazione decentrata gli enti locali erogano a favore del personale che partecipa un incentivo economico di importo fino al 60% di quello stabilito dall'art. 13 della L.R. N° 17/90;
- che per il personale appartenente alla ex 1^a, 2^a, 3^a e 4^a Q.F. L'incentivo sarà commisurato rispettivamente al 50%, 70%, 80%, 90% dell'importo base spettante alla 5^a.Q.F.;
- che per il calcolo degli importi da destinare a tutto il personale dipendente, l'Ufficio dei Personale è incaricato a predisporre apposito prospetto contabile;

Art. 22

FORMAZIONE

Le parti convengono di rinviare ad una distinta sessione negoziale da tenersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Ccdi la contrattazione del piano di formazione che dovrà innanzitutto prevedere la formazione 626/94 e l'aggiornamento annuale sempre relativa alla L. 626/94.

Art. 23

IGIENE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Linee di indirizzo e criteri.

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente. L'Amministrazione in raccordo con il Responsabile per la Sicurezza, con il Rappresentante dei Lavoratori, (quest'ultimi qualora non individuato dalle R.S.U., saranno individuati autonomamente dall'Amministrazione Comunale) predisporrà una relazione esaustiva sull'argomento. Gli interventi di formazione ed informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo di garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione. Il piano sanitario, predisposto dal "Medico Competente" sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

Una volta realizzata la formazione 626/94 di base annualmente sarà predisposto in regime di convenzione preferibilmente con enti di formazione un corso di aggiornamento e richiamo delle norme che preveda anche un test finale.

Art. 24

IMPLICAZIONE IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE, E DELLA DOMANDA DI SERVIZI.

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'Ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richieste ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia in ambito tecnologico che formativo. Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo, che i profili professionali.

Prima dell'adozione dei provvedimenti, l'Amministrazione avvia la fase di consultazione prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 29/93.

Nella consultazione sarà verificata l'eventuale necessità di aprire una specifica sessione negoziale, per una opportuna disciplina dei relativi istituti contrattuali.

Art. 25
PARI OPPORTUNITÀ

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti. La gestione del personale e le misure organizzative con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili nel territorio.

Art 26
PROGRESSIONE ECONOMICA VERTICALE



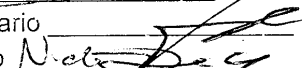
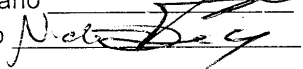
(Abrogato)

Art 27
MONITORAGGIO E VERIFICA

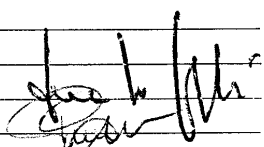
Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente Ccdi, si da atto che sarà costituita una commissione bilaterale composta in modo paritetico dell'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro. La stessa sarà convocata entro 5 giorni dalla richiesta scritta e motivata di una delle parti.

Letto, approvato e sottoscritto.

la Delegazione di Parte Pubblica:

Il Segretario Generale		- Presidente
Il Responsabile del Settore "A"		- Componenti
Il Responsabile del Settore Finanziario		- Componenti
Il Responsabile del Settore Tecnico		- Componenti

Organizzazioni Sindacali Territoriali

C.I.S.L. - _____
C.G.I.L. - _____
U.I.L. - _____
D.I.C.C.A.P. - 
C.S.A. - _____